LES RELATIONS DU TRAVAIL DANS LA RADIODIFFUSION CANADIENNE

par

GERARD HEBERT

Novembre 1985

SOMMAIRE

La situation des relations du travail dans la radiodiffusion canadienne varie considérablement d'un secteur à l'autre, d'une région à l'autre.

La Société Radio-Canada compte à elle seule le tiers de tous les employés dans ce domaine. Parmi ses quelque 10,000 employés, tous ceux qui sont syndicables sont syndiqués et régis par une trentaine de conventions collectives différentes. Le deuxième tiers, ou presque, travaille dans 76 postes privés de télévision; 45% d'entre eux sont syndiqués. Le dernier tiers oeuvre dans 500 postes de radio; seulement 15% y est syndiqué.

D'une province à l'autre la syndicalisation varie énormément. Le taux le plus élevé, et de beaucoup, est au Québec; le plus faible, en Ontario. Dans la radio, les deux tiers des syndiqués se trouvent au Québec.

Compte tenu de cette répartition, la grande partie de ce rapport se limite à la télévision, et davantage à Radio-Canada. C'est là, d'ailleurs, que se retrouvent les principaux problèmes.

Deux types de syndicats se partagent l'allégeance des employés. Il y a tout d'abord des syndicats de métiers (musiciens, artistes, journalistes...) dont les exigences d'atelier fermé vont de l'adhésion syndicale préalable à la simple redevance monétaire; il y a ensuite des syndicats de type industriel, théoriquement ouverts à tous (techniciens, personnel de production). Même les unions de ce second groupe ont gardé des caractéristiques de l'autre catégorie, comme la préoccupation d'un quasi-droit de propriété sur leurs fonctions et leurs instruments de travail. La protection jalouse et la défense des juridictions respectives font des questions de rivalité à propos des fonctions un des problèmes majeurs des relations du travail dans la radiodiffusion.

La complexité et la fluidité de l'industrie, tout autant que les changements technologiques qui s'y produisent, soulèvent constamment de nouvelles difficultés en la matière. Comme les frontières entre chaque domaine de compétence syndicale sont fixés par les unités de négociation, et que la détermination de ces unités est du ressort exclusif du Conseil canadien des relations du travail (C.C.R.T.), des conflits juridiques fréquents et prolongés s'ensuivent. L'industrie de la radiodiffusion est une des plus assidues devant le C.C.R.T.

C'est ainsi qu'à l'occasion d'une demande d'accréditation par l'Union des artistes (U.D.A.) pour un groupe d'annonceurs-pigistes du réseau français, le C.C.R.T., après avoir déclaré que les annonceurs-pigistes sont des salariés au sens du Code du travail, a reconsidéré la plupart des unités d'accréditation déjà existantes et a redéfini l'une ou l'autre d'entre elles. Il a ensuite distribué les requérants dans différentes unités, selon leur domaine. Des difficultés d'application des conventions collectives en vigueur en ont résulté. Des griefs furent soulevés et des poursuites engagées. La requête initiale de l'U.D.A. a été déposée en 1979, la décision rendue en 1982; mais l'affaire n'est pas encore terminée.

L'introduction de la caméra mobile ENG a entraîné de sérieuses difficultés dans la question de savoir à quel groupe devaient appartenir les préposés à ce nouvel instrument-miracle. Les techniciens les réclament, parce que, selon eux, la nouvelle caméra modifie la tâche du cinéaméraman au point d'en faire un véritable technicien; d'un autre côté, pour les employés de production, la tâche du cinécaméraman n'a pas changé, et il doit toujours faire partie du groupe des employés de production. L'affaire est devant le C.C.R.T. depuis plusieurs années, et tous les intéressés attendent encore la décision.

Certaines clauses de conventions collectives soulèvent des difficultés particulières, comme l'usage exclusif de l'équipement par les membres de tel syndicat, les sous-contrats, les clauses professionnelles et certaines particularités des clauses économiques. Pour ne donner qu'un seul exemple, la clause de sous-contrat peut avoir des implications énormes. Dans le cas d'une co-production récente, à laquelle participaient

des organismes aussi divers que Radio-Canada, Téléfilm Canada et un producteur indépendant, un des syndicat d'employés de Radio-Canada soutient qu'à titre de co-producteur, Radio-Canada doit être considéré comme l'employeur, un employeur qui a violé ses conventions collectives en n'embauchant pas ses propres employés. L'affaire est devant le C.C.R.T.. Elle poursuivra sans doute son chemin devant les tribunaux, puisqu'une décision dans un sens ou dans l'autre signifiera une opération rentable, ou à peu près, ou une catastrophe financière.

A cause de la complexité de l'industrie de la radiodiffusion, de la pluralité syndicale, spécialement à Radio-Canada, et de plusieurs caractéristiques des unions de métiers, les problèmes de relations du travail ont acquis, surtout sous l'aspect des compétences syndicales et de l'application des conventions collectives, une acuité particulièrement grave.

L'autorité énorme accordée au C.C.R.T. a pour objectif d'assurer des relations de travail harmonieuses et efficaces. D'un autre côté, la difficulté vient du fait que ses pouvoirs et son mode d'opération ont été conçus pour des situations où le rapport employeur-employé est stable et où le lieu de travail est généralement fixe. Tel n'est pas le cas dans la radiodiffusion. On ne peut s'empêcher de penser qu'il s'agit d'un habit mal taillé pour ce client.

EXECUTIVE SUMMARY

Labour relations in the Canadian broadcasting industry vary from sector to sector, from one area to another.

The Canadian Broadcasting Corporation (C.B.C.) is the employer of one full third of all employees in the industry. All those of its 10,000 employees who can be unionized are already union members, and their working conditions are governed by thirty-odd collective agreements. The second third of broadcasting employees is to be found in the 76 television stations across this country; 45% of them are members of a labour union. The last third works in 500 radio stations, and only 15% of them are unionized. Distribution is unequal from one province to another. By far the highest rate of unionization is in Québec, and the lowest in Ontario. In radio broadcasting, two thirds of the union members are in Québec.

Taking into account such a distribution, the greatest part of this report will bear upon labour relations in the television sector and even more in the C.B.C.. That is where also most of the problems occur.

Two types of labour unions flourish side by side in broadcasting. The first category is made up of craft or craftlike unions; they represent musicians, artists, journalists and other similar groups. All these unions enjoy a kind of closed shop, from a tight members-only rule for the musicians to the obligation of a monetary stipend to the union for non-members appearances. The second category is made up of industrial unions, theoretically open to all employees, be they technicians, production personnel or others. Even in this second category, some characteristics of the other group have been retained, such as strict jurisdictional rules. This question is a major concern in the canadian broadcasting industry.

The complexity and fluidity of the industry, together with technological change, constantly raise new problems of a jurisdictional nature. Border lines between the jurisdictions of various unions are determined by the bargaining unit, and the bargaining unit itself is determined by and may be changed only by the Canada Labour Relations Board (C.L.R.B.). Hence the repeated, frequent and long appearances of this industry and its labour representatives before the C.L.R.B.

One such major case was raised when the Union des artistes (U.D.A.) - the French counterpart of A.C.T.R.A. - asked to be certified to represent free-lance announcers in the French network. The C.L.R.B. first decided that these announcers were to be considered as employees (or dependent contractors) under the Labour Code. Simultaneously, the Board reconsidered most of the existing bargaining units, redefined one or the other, and distributed the various announcers in the existing units, according to the type of work they were doing. Problems arose as to what collective agreement should govern their working conditions. Questions were raised before the Board, grievances were put forward and lawsuits were engaged. The first request for certification by U.D.A. had been submitted in 1979; the Board's decision came in 1982, and the matter is still being discussed.

The introduction of the ENG camera in a station raised the question as to what union should represent their operators. C.U.P.E. considers that they are the ones, because the new camera replaced a former film camera which was included in their own jurisdiction. N.A.B.E.T. contends that the new camera is much more sophisticated and, for that reason, calls for a true technician for its operation; thus he should belong to their union. The question was put to the C.L.R.B. a few years ago, and it is still begging an answer.

Some collective agreement clauses also raise special questions. There are those who claim there exists an exclusive right for union members to use the equipment and/or the premises of the employer. There are also the subcontracting clauses, the so-called professional provisions and some economic peculiarities. To show how pervasive a subcontracting

clause can be, the following example may help. Following a recent joint production, involving the C.B.C., Telefilm Canada and a private producer, one of the unions is contending that its own collective agreement had to be applied to all those involved in the project. C.B.C. being a partner, the unions says, it should be considered as the employer of the project, and had to respect the provisions of all its agreements. The question is now before the Board, and it will surely make up its way through all the courts of justice, because the final decision will cause the production to be a success or a financial catastrophe. The future of such types of production is at stake.

The complexity of the broadcasting industry, the presence of many unions of different types and nature, especially at the C.B.C., some craft unions characteristics, all these features make labour relations problems in this industry particularly acute, mainly in the field of jurisdictional disputes and certain collective agreement provisions.

The C.L.R.B. has received extensive and intensive authority to ensure productive and orderly labour relations. One difficulty is that the powers and operational procedures of the Board have been conceived and tailored for situations where the relationship is not casual but stable, and where the place of work is usually the same. Such is not the case in the broadcasting industry. One cannot but think that the system was not tailored for this industry.

TABLE DES MATIERES

	Page
Introduction	1
1. Vue générale de la situation ou les éléments du problème	2
1.1 Main-d'oeuvre et emploi dans la radiodiffusion	2
Main-d'oeuvre complexe et variée	2
Répartition inégale	4
1.2 Les organisations syndicales	7
Associations d'artistes	7
Associations d'employés réguliers	8
Les structures syndicales à Radio-Canada	10
Les organisations syndicales dans les postes privés	15
1.3 L'accréditation et le rôle du C.C.R.T.	18
L'accréditation: pourquoi?	18
L'unité de négociation dans la radiodiffusion	21
Les diffuseurs et le C.C.R.T.	22
2. Le problème des juridictions ou les inconvénients d'un habit mal taillé	27
2.1 Les caractères propres des unions de métiers	27
Formes d'atelier fermé	28
Exclusivité des instruments de travail	30
Implications diverses	32
2.2 Le groupe de journalistes jugé non viable, 1976	35
Un nouveau bulletin de nouvelles	35
Fondation d'un nouveau syndicat	37
Décision du C.C.R.T.	37
Suites à la décision du C.C.R.T.	38
2.3 Les annonceurs-pigistes de Radio-Canada, 1979	40
Les annonceurs pigistes de l'U.D.A.	40
Enquêtes et auditions	40
Décision du C.C.R.T.	41
Le problème des conventions collectives	45
Situation présente	50

Page

2.4 La caméra portative ENG 52

Les parties en présence 52
Le problème 55
La requête 56
Les enjeux 57
En attendant la solution 59

2.5 Les pmplications de l'unité de négociation et le rôle du C.C.R.T. 60

3. Les clauses de conventions collectives ou la recherche d'un équilibre fuyant 63

3.1 Nature et portée des conventions collectives 63

Variété des conventions collectives 63
Empreinte des syndicats en cause 65
Clauses pertinentes 66

3.2 Les clauses visant la sécurité d'emploi 67

Garantie d'emplois 67
Sous-contrats 68
Juridiction sur l'équipement et les moyens de production 70
Pigistes et surnuméraires 72

3.3 Autres clauses 77

Mouvements de personnel 77
Changements technologiques 81
Clauses professionnelles 83
Clauses monétaires diverses 86

3.4 Conventions collectives et co-production: "Le Matou" 88

Les événements 88
Le problème 89
Arbitrages et requêtes 90
La situation et les enjeux 93

3.5 Cas du secteur privé 95

Les producteurs associés à une station 95
Postes réservés aux employés syndiqués 97

3.6 Priorité à la sécurité d'emploi 98

		Page
4.	Les conventions collectives dans la radio	100
	4.1 Les clauses visant la sécurité d'emploi	100
	Les sous-contrats	100
	Les pigistes	101
	Sécurité d'emploi multiple	102
	Usage exclusif de l'équipement	102
	4.2 Autres clauses	103
	Changements technologiques	103
	Clauses professionnelles	104
	Clauses monétaires	104
	4.3 Conflits de travail	105
5.	Conclusions	107
	5.1 Etude à poursuivre	107
	5.2 Diversité des situations	107
	5.3 Objectifs divergents	109
	5.4 Rigidités du régime des relations du travail	110
	5.5 Attitudes et institutions	112
Annexe A	Bibliographie sommaire	115
Annexe B	Liste des entrevues	116
Annexe C	Abréviations	118
Annexe D	Calendrier du projet	120

INTRODUCTION

Compte tenu de l'objectif du Groupe de travail sur les politiques de la radiodiffusion au Canada, il a semblé préférable de concentrer le présent rapport sur les problèmes que peuvent susciter, tant pour la direction que pour les employés, les relations de travail dans une telle industrie. Sans les ignorer, on insistera moins sur les avantages du régime.

Un premier coup d'oeil laisse deviner que les difficultés principales tiennent tantôt à la structure et au développement de l'industrie, tantôt au mode d'organisation syndicale qu'on y trouve, enfin peut-être au type de législation qui y régit les rapports collectifs. Il convient d'évoquer ces trois aspects avant d'aborder quelques problèmes particuliers.*

---

* L'auteur remercie les personnes suivantes qui ont participé à la préparation de ce rapport: Lise Bernier-Fecteau, Richard Cournoyer, Marie-Michelle Girard, Michèle Lessard qui ont agi comme assistants de recherche, Danièle Cardin qui a recopié les nombreuses versions du texte.

1. VUE GENERALE DE LA SITUATION OU LES ELEMENTS DU PROBLEME

Les questions d'emploi et de main-d'oeuvre sont à la source même des problèmes des relations de travail. C'est le seul aspect de l'industrie que nous analyserons un peu en profondeur.

1.1 Main-d'oeuvre et emploi dans la radiodiffusion

Il importe de rappeler d'abord les caractéristiques principales de la main-d'oeuvre impliquée dans la radio-télédiffusion.

Main-d'oeuvre complexe et variée - Plus que n'importe quelle autre industrie peut-être, la radio-télédiffusion exige la collaboration d'une multitude de personnes qui possèdent des talents et des aptitudes différentes, qu'il s'agisse de produire une émission de variétés, d'affaires publiques ou d'événements sportifs. Les conséquences pour les relations de travail sont énormes.

Il faut tout de suite noter que les lois de relations du travail ont été pensées pour des situations bien différentes. Dans une entreprise manufacturière ou minière, les employés ont différentes qualifications, mais généralement de nature assez semblable. Si l'on excepte les employés de bureau et le personnel affecté à la vente et au marketing, l'ensemble des employés de production présente des similitudes marquées. Le regroupement syndical et la négociation collective s'en trouvent singulièrement facilités.

Il n'en va pas de même dans le domaine de la radiodiffusion La hiérarchie des talents et des connaissances requises implique des regroupements fort variés. Règle générale, plus l'occupation est particulière et plus elle requiert des connaissances avancées, plus ses membres auront tendance à vouloir se regrouper selon leurs propres caractéristiques, c'est-à-dire par métier ou par profession. Effectivement, dans l'industrie de la radiodiffusion, on retrouve plusieurs syndicats qui sont des syndicats de métiers, ou qui s'y apparentent. Par contre, plusieurs autres ressemblent davantage à ce qu'on appelle habituellement un syndicat industriel, c'est-à-dire le regroupement d'un ensemble de travailleurs aux occupations différentes assignés à la production d'un objet ou d'un service. La coexistence de ces deux types de syndicalisme ne va pas sans difficulté.

Le lien d'emploi est lui-même très variable d'un groupe à l'autre. Si 200 personnes travaillent à la réalisation d'une émission à grand déploiement, une centaine de figurants y consacreront peut-être une journée ou deux, pour le tournage des scènes en question, avec un contrat en conséquence, une vingtaine d'autres auront des contrats à plus long terme, comme les réalisateurs, les acteurs principaux, quelques recherchistes et d'autres, alors que le personnel technique et celui qu'on appelle personnel de production seront constitués des employés permanents de l'employeur proprement dit. Ainsi, si la Société Radio-Canada a environ 11,000 employés réguliers, elle fait également affaire avec 30,000 contractuels par année, avec qui elle a signé environ 45,000 contrats, quelques-uns ayant plus d'un contrat par année. Toutes ces catégories de personnes travaillent à une même oeuvre, mais elles appartiennent à des groupes différents, qui entretiennent des rapports particuliers, individuels et collec-

tifs, avec leur "employeur". Dans bien des cas la relation employeur-employé est éphémère; dans d'autres, elle sera permanente et s'appuiera sur les lois qui régissent les rapports individuels et collectifs de travail. Celles-ci, cependant, ont été conçues et rédigées pour d'autres situations, où le rapport employeur-employé présente un caractère de régularité et d'uniformité beaucoup plus grand. On devine déjà les difficultés qui peuvent en découler.

Répartition inégale - Une autre difficulté vient du fait que l'industrie elle-même révèle des différences considérables d'un secteur à l'autre, d'une entreprise à l'autre. Si la Société Radio-Canada compte 11,000 employés réguliers et 30,000 contractuels, d'autres postes n'ont peut-être que quelques employés, 5 ou 6, dans le cas d'un poste de radio, 20 ou 30 dans un poste de télévision. Et nous ne parlons pas des simples stations de retransmission. Le Tableau 1 présente une estimation du nombre total de postes et d'employés, selon les secteurs et selon la situation de la main-d'oeuvre, syndiquée ou non, ainsi que selon les principales régions canadiennes.

Si l'on arrondit quelque peu les chiffres, on constate que la main-d'oeuvre dans la radiodiffusion canadienne compte environ 30,000 personnes et que celles-ci se répartissent à peu près également entre Radio-Canada, les quelque 75 postes privés de télévision, et les 500 postes de radio distribués à travers l'ensemble du pays. Chacun de ces 3 secteurs emploie plus ou moins 10,000 personnes.

TABLEAU 1

NOMBRE TOTAL DE POSTES DE T.V. ET DE RADIO, NOMBRE DE POSTES SYNDIQUES, NOMBRE TOTAL D'EMPLOYES ET NOMBRE D'EMPLOYES SYNDIQUES SELON LES PROVINCES CANADIENNES

Provinces	Télévision						Radio					
	Postes			Employés			Postes			Employés		
	Total	Synd.	%synd.	Total	Synd.	%synd.	Total	Synd.	%synd.	Total	Synd.	%syn
Colombie britannique	11	7	63.6	1,080	496	45.9	86	8	9.3	1,856	156	8.4
Alberta	9	3	33.3	830	321	38.7	53	1	1.9	1,300	50	3.8
Sask.	6	3	50.0	424	202	47.6	24	0	0	460	0	0
Manitoba	3	3	100	293	173	59.0	21	1	4.8	420	30	7.1
Ontario	25	7	28.0	3,006	1,016	33.8	147	6	4.0	2,940	187	6.4
Québec	17	10	58.8	2,177	1,210	55.6	96	56	58.3	1,920	1,060	55.2
Nouv.Bruns.	2	2	100	177	130	73.4	19	3	15.8	500	70	14.0
Nouv.Ecosse	2	2	100	225	93	41.3	24	3	12.5	720	80	11.1
I.P.E. [1]	-	-	-	-	-	-	4	1	25.0	90	30	33.3
T.-Neuve	1	1	100	69	52	75.4	27	3	11.1	400	60	15.0
Total (sauf R.-C.) [2]	76	38	50.0	8,301	3,693	44.5	501	82	16.4	10,606	1,723	16.2
Radio-Canada	30	30	100				45	45	100			
	Nombre total d'employés de Radio- Canada: 10,500, dont 9,200 syndiqués											

[1] Un seul poste de télévision dans cette province, celui de la Société Radio-Canada, qui y possède également un poste de radio.

[2] Les postes affiliés à Radio-Canada (par opposition aux postes de Radio-Canada) sont inclus dans la première partie du tableau.

Sources: The Broadcaster. Correspondance et interviews. Estimations de l'auteur.

La répartition géographique est évidemment très variable. Les deux tiers du personnel se trouvent concentrés en Ontario et au Québec, un peu plus en Ontario, un peu moins au Québec, et les huit autres provinces se partagent, inégalement d'ailleurs, le dernier tiers. Quant aux postes, leur répartition est quelque peu différente; proportionnellement à la population de chaque province, il y a un peu plus de postes dans les provinces où la population est moins concentrée, plus dispersée. Cette répartition géographique vaut à peu près autant pour Radio-Canada que pour les postes privés.

Là où les variations s'accentuent, c'est dans la répartition des employés syndiqués. En vertu d'un principe appliqué dès les premières accréditations, celui des unités de négociation d'envergure nationale, et des clauses de sécurité syndicale dans les conventions collectives, la syndicalisation à Radio-Canada est complète, à l'exception de quelques groupes, exclus par la loi ou les circonstances, comme les cadres, les employés confidentiels et les employés des systèmes informatiques de gestion. Les quelques employés des postes les plus petits et les plus éloignés de Radio-Canada sont syndiqués et régis par les mêmes conventions collectives. Le secteur de la télévision privée est plus fortement syndiqué que celui de la radio, sans doute à cause de la plus grande concentration d'employés qu'on y trouve. Le taux général de syndicalisation y est d'environ 50%, alors qu'il n'est que de 15% dans le cas des postes de radio.

Une autre variation majeure apparaît dans la répartition géographique du taux de syndicalisation. Le mouvement syndical dans la radio-télédiffusion canadienne est très fortement concentré au Québec.

Dans la télévision, il y atteint presque 60%, et presque autant dans la radio, ce qui représente un phénomène par rapport à toutes les autres provinces.

La province où le taux de syndicalisation est le plus faible est l'Ontario: 30% dans la télévision, 5% dans la radio. Toujours sous l'aspect de la syndicalisation, se trouvent à mi-chemin de la mosaïque canadienne la Colombie-britannique et les provinces Maritimes.

Compte tenu de cette répartition très inégale, le reste de l'étude, sans négliger les autres secteurs, se concentrera, surtout dans les exemples, sur Radio-Canada et sur le Québec. Les principes demeurent d'application générale. Comme première démarche, il faut regarder d'un peu plus près le mode d'organisation des différents organismes syndicaux.

1.2 Les organisations syndicales

La première distinction à faire parmi la dizaine d'organisations syndicales dans le monde de la radiodiffusion consiste à identifier d'une part celles qui représentent les contractuels et, d'autre part, les différents syndicats ou unions qui regroupent les employés réguliers des divers postes.

Associations d'artistes - Les auteurs, artistes, musiciens et réalisateurs sont regroupés dans une demi-douzaine d'associations syndicales d'un type particulier. Leurs membres ne sont pas des employés réguliers, mais des professionnels qui, à l'occasion, s'engagent par contrat, d'une durée plus ou moins longue, à produire telle oeuvre ou à fournir telle prestation intellectuelle. Sauf exceptions, ces associations ne sont pas accréditées.

Elles signent, avec Radio-Canada et les postes privés, des conventions collectives de bonne foi, en vue d'établir un cadre qui régisse les conditions de travail à inclure dans chaque contrat entre l'artiste et le poste en question. Une des clauses concerne l'appartenance syndicale. Ce genre de clause va de l'atelier fermé, au sens le plus strict, dans le cas de la Fédération américaine des musiciens, à la simple obligation de requérir un permis temporaire de travail, automatiquement délivré par l'union en cause, moyennant, évidemment, une redevance, qui représente de 5% à 10% du cachet versé.

Associations d'employés réguliers - Radio-Canada a commencé à diffuser des programmes de télévision en 1952, et dès le début de 1953, le Conseil canadien des relations ouvrières accordait une accréditation à chacun des trois groupes qui constituent encore le principal noyau syndical de la Société. L'Association nationale des employés et techniciens en radiodiffusion (N.A.B.E.T.) était accréditée pour représenter tous les techniciens à l'emploi de la Société, d'un océan à l'autre, le 8 janvier 1953. Le Syndicat canadien de la fonction publique, qui s'appelait alors l'Association des employés de la radio et de la télévision du Canada (A.R.T.E.C.) fut lui-même accrédité le 25 juin 1953, pour agir auprès de la Société comme agent négociateur pour tous les employés professionnels et de bureau. Un mois plus tôt, le 15 mai 1953, la Guilde des journalistes (The Newspaper Guild), section locale 213, obtenait son accréditation à l'endroit de tous les reporters, rédacteurs et lecteurs de nouvelles.

Illustrons par un exemple les difficultés que peuvent soulever la présence simultanée de syndicats de type industriel et d'associations professionnelles ou de métiers. Les annonceurs peuvent se trouver, et se retrouvent effectivement, dans au moins trois catégories. L'annonceur qui lit le bulletin de nouvelles appartiendra, tout naturellement, à la Guilde des journalistes. L'annonceur de service, à qui revient l'identification du poste et la lecture de divers messages, appartiendra plutôt au Syndicat canadien de la fonction publique, dans la section professionnelle et de bureau. Quant à l'annonceur-animateur pigiste, il pourrait bien être membre de l'Union des artistes ou de sa contrepartie anglophone, l'Association des artistes canadiens de la télévision et de la radio (A.C.T.R.A.). De plus, dans les stations de moindre envergure, le technicien, membre de l'Association des employés et techniciens en radiodiffusion (N.A.B.E.T.) ou de son équivalent francophone (S.T.R.F.) peut, à l'occasion, sinon même assez souvent, être appelé à jouer le rôle d'annonceur de service. Voilà donc une fonction que peuvent remplir plusieurs employés susceptibles d'appartenir à une demi-douzaine de syndicats. Si personne ne s'en formalise, tout fonctionnera à merveille; si l'un ou l'autre de ces groupes tient à faire valoir ses droits de juridiction jusqu'à leur limite, on risque de se retrouver dans des positions difficiles. Des situations analogues, concernant d'autres fonctions, peuvent se répéter sur le plancher du studio à l'occasion de l'enregistrement d'émissions complexes.

Pour décrire avec un peu plus de précision la situation réelle, il faut traiter séparément des structures syndicales à Radio-Canada, puis dans les autres postes de télévision et de radio. Nous verrons d'abord les structures syndicales à Radio-Canada.

Les structures syndicales à Radio-Canada - Rappelons d'abord qu'à Radio-Canada, la distinction entre télévision et radio ne s'impose pas, loin de là; bien au contraire, les mêmes employés, les mêmes interprètes passent facilement d'un secteur à l'autre.

Par rapport aux unités d'accréditation, le Conseil canadien des relations ouvrières (C.C.R.O.), comme il s'est appelé jusqu'en 1970, avait toujours appliqué le principe de ce qu'on appelait alors les unités nationales, c'est-à-dire que dans le cas d'un organisme pancanadien, comme Radio-Canada, il accréditait toujours le groupe concerné pour représenter tous les employés de ce groupe d'un bout à l'autre du pays. C'est ce qu'il fit lorsqu'il accrédita, en 1953, les journalistes, le Syndicat canadien de la fonction publique et l'Association nationale des employés et techniciens en radiodiffusion (N.A.B.E.T.).

Au cours de 1967, un groupe de syndicalistes à l'emploi de Radio-Canada à Montréal a réclamé le fractionnement des unités nationales, au nom de la dualité ethnique canadienne, autant que de la liberté de choix des travailleurs. La Chambre des communes adopta, le 4 décembre 1967, un projet de loi qui permettait au C.C.R.O. de déterminer des unités de négociation régionales en plus des unités nationales. La modification visait à annuler l'effet de la jurisprudence que le Conseil avait peu à peu établie en faveur des unités nationales. C'est ainsi que le 23 septembre 1968, le C.C.R.O. accréditait le Syndicat général du cinéma et de la télévision (C.S.N.) pour représenter les journalistes des salles de nouvelles françaises et anglaises au Québec, à l'exception de Chicoutimi et de Matane. Le groupe s'appelle aujourd'hui le Syndicat des journalistes de Radio-Canada. C'était le début d'un fractionnement qui allait se poursuivre

jusqu'en 1980. Aujourd'hui, il est pratiquement complet, comme le démontre le Tableau 2.

Le Tableau 2 établit d'abord une distinction entre les associations non accréditées et les syndicats accrédités. Ceux-ci possèdent évidemment les avantages, droits et privilèges qui découlent des dispositions du Code canadien du travail, particulièrement dans la Partie V de ce Code, qui traite des rapports collectifs du travail.

Parmi les associations non accréditées, le groupe majeur est celui des auteurs et des artistes de langue anglaise. Il négocie quatre conventions collectives, une pour la télévision et une pour la radio, pour chacun de ces deux groupes. L'A.C.T.R.A. compte 6,500 membres, dont la majorité travaillent, occasionnellement ou régulièrement, pour la Société Radio-Canada (C.B.C.). Du côté français, on retrouve l'Union des artistes (U.D.A.), avec une section pour les artistes de la télévision et une autre pour ceux de la radio. C'est un groupe distinct, la Société des auteurs, recherchistes, documentalistes et compositeurs (S.A.R.D.E.C.) qui négocie pour les auteurs dramatiques d'expression française; le même groupe négocie également pour les recherchistes et documentalistes une convention collective distincte. De la même manière, on retrouve deux associations qui regroupent les réalisateurs de télévision et de radio, du côté anglophone, et deux autres du côté francophone, ce qui donne quatre conventions collectives pour les réalisateurs.

TABLEAU 2

LES STRUCTURES SYNDICALES A RADIO-CANADA
1985

tatut	Groupes visés	Services anglophones	Services francophones
Associations non accréditées	Musiciens	American Federation of Musicians of the United States and Canada	
	Auteurs	A.C.T.R.A. (T.V. - Radio)	S.A.R.D.E.C. (incl.rech.et document.
	Artistes	A.C.T.R.A. (T.V. - Radio)	U.D.A. (T.V. et Radio)
	Réalisateurs T.V.	Can. Tel. Producers and Directors Ass. Ass. of Tel. Prod. and Dir. (Toronto)	L'association des réalisateurs
	Réalisateurs Radio	Nat. Radio Producers Association	L'association des réalisateurs de rac
	Correspondants étrangers	Association of C.B.C. Foreign Correspondents	
Syndicats accrédités	Journalistes	The Newspaper Guild - local 213 1953	Le synd. des journalistes de R.C. (CSN 1968
	Prof. et bur.	C.U.P.E. - Office and Professional 1953	S.C.F.P. - Prof. et bureau 1980
	Production	C.U.P.E. - Production Unit 1968	S.E.P.Q.A. (indépendant) 1977
	Techniciens	N.A.B.E.T. 1953	Synd.des techniciens du rés.fr. (inc. 1979
	Métiers du bâtiment	N.A.B.E.T. 1963	N.A.B.E.T. 1963 mod.1969
	Entretien	Service Employees Union Local 204 (Toronto) 1958	
Ententes	Autres scènes		
	Toronto	I.A.T.S.E., local 58	
	Ottawa	I.A.T.S.E., local 471	

Notes et sources, page suivante.

TABLEAU 2 (suite)

Notes et sources

A.C.T.R.A. -Association of Canadian Television and Radio Artists (CLC)
-Association des artistes canadiens de la télévision et de la radio (CTC)

C.U.P.E. -Canadian Union of Public Employees
-Syndicat canadien de la fonction publique

I.A.T.S.E. -International Alliance of Theatrical Stage Employees and Moving Picture Machine Operators of the United States and Canada (AFL-CIO/CLC)
-Alliance internationale des employés de la scène et des projectionnistes des Etats-Unis et du Canada (FAT-COI/CTC)

N.A.B.E.T. -National Association of Broadcast Employees and Technicians (CLC)
-Association nationale des employés et techniciens en radiodiffusion (CTC)

S.A.R.D.E.C. -La société des auteurs, recherchistes, documentalistes et compositeurs

S.C.F.P. -Syndicat canadien de la fonction publique
-Canadian Union of Public Employees

S.E.P.Q.A. -Le syndicat des employés de production du Québec et de l'Acadie

S.T.R.F. -Le syndicat des techniciens du réseau français de Radio-Canada

U.D.A. -Union des artistes (CTC)
-Artists' Union (CLC)

Sources: Conventions collectives en vigueur à Radio-Canada (1985) et certificats d'accréditation.

Enfin, deux autres organisations représentent tous les employés, réguliers ou contractuels, dans deux secteurs très particuliers, à l'envergure de la Société, la Fédération américaine des musiciens d'une part et l'Association des correspondants étrangers d'autre part.

Du côté des syndicats accrédités, nous avons déjà rappelé la scission des journalistes dès 1968. Le groupe français de production s'est séparé du S.C.F.P. (C.U.P.E.) en 1977, pour former le Syndicat des employés de production du Québec et de l'Acadie. Quant aux techniciens du réseau français, ils ont quitté N.A.B.E.T. et ils se sont regroupés dans le Syndicat des techniciens du réseau français de Radio-Canada; le groupe reçut son accréditation du C.C.R.T. le 26 mars 1979. La section des employés professionels et de bureau du S.C.F.P. s'est divisée en deux groupes, français et anglais, en 1980. C'est entre trois de ces groupes, les journalistes, les employés de production et les techniciens, que les plus importants conflits de juridiction surgiront.

Notons enfin que la Société possède encore quelques conventions collectives avec d'autres groupes moins importants, du moins en nombre. C'est ainsi qu'elle a avec l'Association nationale des techniciens en radiodiffusion (N.A.B.E.T.), depuis 1963, une convention collective régissant les hommes des métiers du bâtiment à l'emploi de la Société dans ses diverses maisons. La Société négocie une convention semblable, toujours avec N.A.B.E.T., pour le même groupe, au Québec et à Moncton. Finalement, la Société a une convention avec l'Union des employés de service, local 204, pour les employés qui font l'entretien domestique de ses bâtisses dans le centre-ville de Toronto.

La Société a finalement un accord de principe avec l'Alliance internationale des employés de la scène et des projectionnistes des Etats-Unis et du Canada (I.A.T.S.E.), un groupe autrefois beaucoup plus important. Radio-Canada utilise, pour certaines émissions, des salles où cette union possède un contrat de service exclusif avec l'employeur de ces salles, par exemple, le Centre national des arts à Ottawa, et divers endroits de Toronto, comme le Royal Alexandra, le O'Keefe Center, le Maple Leaf Gardens, Massey Hall. La Société a deux conventions collectives avec I.A.T.S.E. où elle s'engage à respecter les conditions de travail de cette union à ces divers endroits.

Les organisations syndicales dans les postes privés - La représentation syndicale est beaucoup plus simple dans les postes privés qu'à la Société Radio-Canada. Elle est également fragmentée, mais autrement. Il n'y a généralement qu'une seule union d'employés réguliers dans un poste. Mais chaque poste étant propriété de personnes ou de groupes différents, les divers postes constituent autant d'employeurs séparés, où chaque union doit obtenir une accréditation distincte et négocier une convention collective différente. Les réseaux privés sont beaucoup plus des réseaux d'affiliation que d'unification administrative, même si le Québec a connu récemment un important développement de quelques chaînes privées de radio.

Dans la mesure où certains des grands postes de radio et de télévision utilisent les services de musiciens, d'auteurs et d'artistes, ils signeront une entente semblable à celle de la Société Radio-Canada avec A.C.T.R.A. ou l'U.D.A. pour les artistes, avec l'American Federation of Musicians pour les musiciens. Pour plusieurs postes où la production est relativement limitée à des émissions d'information ou d'affaires publiques, de telles conventions s'avèrent inutiles.

Quant au personnel de production et aux techniciens, ils appartiennent pratiquement tous, sauf au Québec, à l'Association nationale des employés et techniciens en radiodiffusion (N.A.B.E.T.). Qui plus est, l'unité d'accréditation que N.A.B.E.T. a obtenue dans presque tous les cas vise tous les employés du poste en question, à l'exception du personnel de direction, selon les dispositions de la loi elle-même. (Voir le Tableau 3).

Le Syndicat canadien de la fonction publique a presque tous ses membres à la Société Radio-Canada. Cependant, il possède un bon groupe (environ 300) parmi les employés de production de la station CFTM-TV (Télé-Métropole) à Montréal et deux groupes généraux (tous les employés sauf les obligatoirement exclus) dans deux autres postes du réseau TVA également au Québec. Il représente aussi deux autres petits groupes dans deux autres provinces canadiennes.

Un autre groupe d'une certain importance, du moins au Québec, est celui qui est constitué par les différents syndicats affiliés à la Fédération nationale des communications (C.S.N.). Outre les 300 journalistes de Radio-Canada qui en font partie, on y retrouve environ 200 journalistes et annonceurs à Télé-Métropole et une centaine d'employés aux postes de radio CKVL et CKOI de Montréal. La Fédération compte également des petita groupes de 10 ou 20 employés dans une quinzaine de postes de radio à travers la province de Québec.

Sauf ces quelques 200 employés de la radio au Québec, membres de syndicats C.S.N., pratiquement tous les autres employés syndiqués qui travaillent dans la radio d'un bout à l'autre du Canada sont membres de N.A.B.E.T.. Ils représentent environ 1,500 des 10,000 employés de la radio canadienne, soit à peu près 15% de la main-d'oeuvre totale.

TABLEAU 3

PRINCIPALES ORGANISATIONS SYNDICALES DANS LA RADIODIFFUSION CANADIENNE

Organisations syndicales	Membres à Radio-Canada	Membres chez tous les diffuseurs[1]
N.A.B.E.T.	2,200	5,500
S.C.F.P. - Division de la radio-télédiffusion	4,000	4,500
The Newspaper Guild (Canadian Wire Service Guild)	600	630
Fédération nationale des communications (CSN) section de la radio-télédiffusion	300	800

[1] Incluant les membres à Radio-Canada.

Sources: Conventions collectives. Certificats d'accréditation. Correspondance et entrevues.

Avant d'aborder les conflits de juridiction qui ont surgi entre ces différents groupes syndicaux, surtout à Radio-Canada et dans le secteur de la télévision, il convient de rappeler les dispositions du Code canadien du travail qui régissent l'accréditation et tout particulièrement la détermination des unités de négociation. C'est ce que nous verrons immédiatement.

1.3 L'accréditation et le rôle du C.C.R.T.

Comme nous y avons fait allusion précédemment, il y a lieu de rappeler que le régime nord-américain des relations du travail a été pensé et construit en fonction des entreprises où la relation employeur-employé est relativement stable. C'était la préoccupation de la première loi adoptée en ce sens, le Wagner Act américain de 1935. C'était aussi la préoccupation de la première mesure canadienne, inspirée directement du Wagner Act, le C.P. 1003, adopté en 1944, et qui visait, d'abord et avant tout, les industries de guerre. Le même principe a été repris dans la loi de 1948 sur les relations industrielles et les différends du travail. La même perspective se retrouve enfin dans le Code canadien du travail, Partie V, qui, en 1970, a remplacé la loi de 1948.

Les aspects qui nous intéressent davantage sont l'accréditation et la détermination de l'unité de négociation par le Conseil canadien des relations du travail (C.C.R.T.).

L'accréditation: pourquoi? - Un des objectifs de toutes les lois sur les relations du travail en Amérique du Nord est d'assurer la reconnaissance par voie administrative, ou quasi judiciaire, de tout groupe de salariés ou d'employés qui veut se constituer en association

pour la défense de ses intérêts. Jusqu'à l'adoption du Wagner Act en 1935, et des différentes lois canadiennes en 1944, cette reconnaissance devait s'obtenir soit de la bienveillance de l'employeur, soit par l'exercice de moyens de pression économiques. En fait, la plupart des grèves avant l'adoption de ces lois avaient principalement pour objectif de faire reconnaître l'union ou le syndicat par l'employeur visé.

Cette reconnaissance officielle s'appelle l'accréditation. Elle est accordée, dans les industries de compétence fédérale, par le Conseil canadien des relations du travail. Le Conseil doit vérifier si les conditions requises par la loi s'appliquent et, si tel est le cas, il doit délivrer le certificat d'accréditation. La conséquence principale dece certificat, c'est que l'employeur visé doit négocier avec les représentants de ses employés une convention collective pour l'établissement de conditions de travail appropriées.

Un des aspects essentiels de l'opération, c'est de déterminer précisément quels sont les employés qui seront représentés par le syndicat requérant, en d'autres mots, à qui s'appliquera exactement la future convention collective. Il s'agit là d'une des responsabilités fondamentales du Conseil. L'article 125 est explicite.

> 125 (1) Lorsqu'un syndicat demande, en vertu de l'article 124, son accréditation à titre d'agent négociateur d'une unité qu'il estime habile à négocier collectivement, le Conseil doit déterminer quelle est, à son avis, l'unité habile à négocier collectivement.
>
> (2) Pour déterminer si une unité est une unité habile à négocier collectivement, le Conseil peut inclure des employés dans l'unité proposée par le syndicat ou en exclure des employés.

L'article poursuit en ajoutant des précisions quand il s'agit d'employés professionnels, d'employés ayant des fonctions de surveillance ou de constables privés. L'article 118 énumère les pouvoirs du Conseil: il dit entre autres choses ce qui suit.

> 118. Le Conseil a... pouvoir
>
> p) de trancher ... toute question ... de savoir
>
> ...
>
> (v) si un groupe d'employés est une unité habile à négocier collectivement...

Enfin, un peu plus loin, la loi accorde explicitement au Conseil le pouvoir de reviser et de modifier ses propres décisions, y compris celles qui se rapportent à une unité de négociation.

> 119. Le Conseil peut reviser, annuler ou modifier toute décision ou ordonnance rendue par lui et peut entendre à nouveau toute demande avant de rendre une ordonnance relative à cette dernière.

Tous ces pouvoirs sont accordés au Conseil en vue de lui permettre d'établir le plus solidement possible de saines relations de travail entre les parties. Il n'est plus question de recourir à la force entre les parties pour savoir à qui s'appliquera telle ou telle convention collective, qui visera telle ou telle négociation.

Depuis le début, les discussions se sont poursuivies à savoir quelles étaient les unités les plus habiles à négocier, celles qui avaient le plus de chance de créer de bonnes relations de travail. Les conflits possibles entre les unités de métiers et les unités de type industriel ont été réglés différemment par les différentes lois de relations

du travail. Pour sa part, le Code canadien du travail est muet sur cette question. Divers articles semblent favoriser des unités plus grandes, par exemple celui qui autorise le Conseil à déclarer deux ou plusieurs employeurs comme un employeur unique aux fins de la négociation collective (article 133; voir les articles 126 à 135).

Avec le temps, le Conseil a développé ses propres principes en la matière. Il a déclaré et repris l'affirmation suivante:

> En règle générale, l'unité de négociation idéale est celle qui est constituée de tous les employé d'un employeur donné qui ont droit à la négociation collective (Canadien Pacifique Ltée, 1976, et Union des artistes, 1982. 44 di p. 131).

L'objectif que le Conseil poursuit, en tout premier lieu, c'est d'établir un équilibre des forces entre la partie patronale et la partie syndicale, équilibre qui soit susceptible de produire une négociation véritable (Téléglobe Canada, et Union des artistes, 1982; 44 di p. 149).

L'unité de négociation dans la radiodiffusion - Le devoir que la loi impose au C.C.R.T. de délimiter des unités de négociation qui soient habiles à négocier, et qui soient assez clairement définies pour ne pas susciter des difficultés par elles-mêmes, a amené le Conseil à procéder à des analyses extrêmement fouillées et détaillées des structures des entreprises, spécialement de Radio-Canada, et des différentes fonctions remplies par les employés que chaque agent négociateur voulait représenter. Dans un cas relativement simple en apparence - un agent négociateur demandait de fractionner une unité existante en deux groupes, les employés professionnels et de bureau de la division des services français de ceux de la division des services anglais - le Conseil a mis près de

quatre pages complètes à décrire, en petits caractères d'imprimerie, le groupe qu'il détachait de l'autre. (Décision du 3 décembre 1980, 39 di pp. 1 - 5 et 13 - 17. Le texte est reproduit en annexe à ce rapport).

La complexité de l'entreprise n'est pas le seul aspect qui rend difficile la détermination des unités d'accréditation; les mutations rapides de l'industrie, tant sous l'aspect de la technologie que de la concurrence et des méthodes administratives, font que l'unité déjà définie devient vite désuète. Pour ne donner qu'un exemple, l'introduction de la caméra portative (généralement désignée des lettres des trois mots anglais: Electronic News Gathering, ENG) a presque fait disparaître une distinction bien établie entre les techniciens et le groupe dit des employés de production. Nous approfondirons plus loin l'histoire de ce cas, mais il a semblé utile de l'évoquer en présentant les difficultés reliées à la détermination de l'unité de négociation. Sans compter que personne ne considère que les changements technologiques vont s'arrêter avec l'introduction de cette machine merveilleuse.

Les diffuseurs et le C.C.R.T. - Cette situation entraîne les diffuseurs et leurs différents syndicats devant le C.C.R.T. plus souvent qu'à leur tour. La mesure suivante est assez rudimentaire, mais elle n'est pas sans valeur ni signification. Nous avons comparé la fréquence relative des requêtes au Conseil provenant de l'industrie de la radiodiffusion à celles que soumettent les autres industries de juridiction fédérale. (Voir les Tableaux 4 et 5.)

TABLEAU 4.

REPARTITION SELON LEUR OBJET
DES REQUETES AU C.C.R.T.
VISANT LA RADIODIFFUSION
1980 - 1985

Nature des requêtes	1980-81	1981-82	1982-83	1983-84	1984-85	Total 1980-1985
Accréditation	22	20	9	10	15	76
Révision	20	30	27	12	13	102
Révocation	4	3	2	3	3	15
Pratiques déloyales de travail	30	20	22	9	15	96
Grèves	2	2	5	1	3	13
Autres	5	8	7	8	10	38
Total: radiodiffus.	83	83	72	43	59	340
Total: toutes les industries[1]	652	591	514	607	679	3 043
% radiodiffusion	12.7	14.0	14.0	7.08	8.68	11.29

[1] Total des requêtes reçues par le C.C.R.T. moins celles venant d'entreprises non réparties selon le secteur d'activités (industries du Nord canadien, sociétés de la couronne, autres).

Source: Conseil canadien des relations du travail. Rapport annuel 1980-81 à 1984-85.

TABLEAU 5

REPARTITION SELON L'INDUSTRIE OU LE SECTEUR D'ACTIVITES
DU NOMBRE D'EMPLOYES ET DU NOMBRE DE REQUETES
PRESENTEES AU C.C.R.T.
1981 et 1985

Industrie ou secteur d'activités	Employés				Requêtes			
	1981		1985		1981		1985	
	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%
Transport aérien	43,400[1]	6.5	47,000	7.0	82	13.9	128	18.9
Banques	203,658[1]	30.7	241,000	35.8	56	9.5	53	7.8
Radiodiffusion	32,000	4.8	39,300	5.8	83	14.0	59	8.7
Communications	122,300	18.4	108,500	16.1	26	4.4	15	2.2
Grains et prov.	9,400	1.4	7,300	1.1	16	2.7	13	1.9
Débardage	13,867[1]	2.1	10,500	1.6	29	4.9	29	4.3
Chemins de fer	115,000	17.3	96,200	14.3	45	7.6	64	9.4
Transport routier	104,000	15.6	105,900	15.8	210	35.5	266	39.2
Navigation	21,133[1]	3.2	16,000	2.4	44	7.5	52	7.6
Total	664,758	100	672,400	100	591	100	679	100

[1] Estimations fondées sur des données agrégées.

Sources: Statistique Canada, Emploi, rémunération et heures par industrie (catalogue n° 72-002) juin 1981 et juin 1985. Requêtes: Conseil canadien des relations du travail, Rapport annuel 1981-82 et 1984-85.

Le nombre de requêtes venant du secteur de la radiodiffusion a varié considérablement d'une année à l'autre. Au début des années 1980, il était d'environ 80 par année. Ces différentes requêtes visaient principalement l'accréditation, soit qu'il s'agisse d'une requête en accréditation ou d'une demande de révision, ou encore, plus rarement de révocation. Le second groupe est constitué de plaintes pour pratiques déloyales. Le troisième représente des demandes pour que tel ou tel arrêt ou ralentissement de travail soit déclaré grève illégale et que des mesures de correction soient apportées par le Conseil lui-même.

Le nombre de requêtes est évidemment fonction du nombre de salariés dans chacune des industries en cause. Le Tableau 5 présente une estimation du nombre d'employés dans chacun des neuf ou dix principaux secteurs d'activités qui relèvent de la compétence fédérale. Pour en vérifier la constance, le tableau donne les chiffres pour les années 1981 et 1985. Le tiers des employés qui forme la clientèle potentielle du C.C.R.T. travaille dans les banques. Les trois autres plus gros groupes, sensiblement égaux, sont les employés des communications, des chemins de fer et du transport routier.

Les employés de la radio-télédiffusion ne comptent que pour environ 5% de l'ensemble. Par contre, ils ont présenté, à eux seuls, 14% et 9% de toutes les requêtes soumises au C.C.R.T., en 1981 et en 1985. Deux autres groupes ont une assiduité proportionnellement comparable devant le Conseil, c'est celui des transporteurs routiers et des transporteurs aériens; eux aussi soumettent des requêtes proportionnellement deux ou trois fois plus nombreuses que le nombre de leurs employés. Là où le record du secteur de la radiodiffusion est incontesté, c'est dans

la catégorie des requêtes visant l'accréditation. Une seule exception, facile à comprendre: compte tenu que la syndicalisation dans les banques en est à ses débuts, la proportion des requêtes provenant de ce secteur est plus élevée que la proportion correspondante dans la radiodiffusion. Cependant, malgré la différence énorme entre le nombre d'employés impliqués, le nombre absolu de requêtes concernant les accréditations est aussi élevé chez les radiodiffuseurs que dans les banques.

*

Les pages qui précèdent nous amènent à conclure que les principaux problèmes de relations de travail dans le secteur de la radiodiffusion se rattachent à la fois aux caractéristiques de l'industrie et du syndicalisme qui s'y pratique, et aux problèmes de juridiction qui en découlent et à la compétence exclusive du C.C.R.T. en la matière.

Une autre source de difficultés, qui découle des précédentes mais qui n'a pas encore été mentionnée, c'est le contenu des conventions collectives qui se négocient dans le secteur. En fait, les clauses de conventions collectives reflètent les mêmes données et le même type de problèmes.

Pour la commodité de l'exposé, nous traiterons, dans les deux prochaines sections, respectivement du problème des juridictions et des clauses de conventions collectives.

2. LE PROBLÈME DES JURIDICTIONS OU LES INCONVENIENTS D'UN HABIT MAL TAILLE

Le problème des juridictions soulève de multiples difficultés. Nous tenterons d'abord de montrer les liens qui existent entre les différents aspects en question. Nous nous arrêterons ensuite à deux cas qui illustrent les difficultés que rencontrent et les diffuseurs et leurs employés dans un tel type de relations du travail.

2.1 Les caractères propres des unions de métiers

On trouve dans la radiodiffusion les deux types traditionnels d'unions, unions de métiers et unions de type industriel. Même celles-ci reproduisent certaines caractéristiques des unions de métiers.

Les unions de métiers ont toujours cherché à contrôler le marché de leur main-d'oeuvre; c'est un objectif qui les caractérise. On connaît bien les histoires qui concernent les plombiers: il faut montrer patte blanche d'abord pour entrer dans l'union, puis pour obtenir de l'emploi; ensuite ils empêchent qui que ce soit d'exécuter un travail qu'ils déclarent leur appartenir; ils vont jusqu'à démonter des ouvrages complets parce qu'ils n'avaient pas été faits par des membres de leur union.

Les moyens dont différentes unions de la construction se servent pour assurer ce contrôle commencent par la clause d'atelier fermé. Grâce à elle, on contrôle à la fois l'accès au métier et la répartition du travail disponible. Ensuite on exige le droit exclusif d'utiliser les instruments du métier. On contrôle l'exercice de ce droit par l'exigence de l'étiquette syndicale. On n'accepte que les produits qui arborent

cette étiquette, on refait le travail sur ceux qui ne l'affichent pas, on refuse de travailler avec des objets qui ne l'ont pas. Sans aller aussi loin, les unions et les syndicats de la radiodiffusion se sont inspirés de certaines de ces pratiques.

Formes d'atelier fermé - Les syndicats d'employés de la radiodiffusion n'ont pas tous introduit la même rigueur dans leurs clauses d'atelier fermé ou de sécurité syndicale. Le plus exigeant est d'emblée le groupe des musiciens. Dans sa convention collective avec l'American Federation of Musicians, la Société Radio-Canada prend l'engagement suivant. Il faut noter que, selon les définitions de la convention, l'enregistrement intégral s'entend également d'une émission en direct (article 2.1).

> La Société s'engage à ne pas acheter, ni louer ou utiliser, de quelque façon que ce soit, un enregistrement intégral qui a été fait au Canada, aux Etats-Unis d'Amérique ou dans leurs territoires ou possessions, à moins que l'enregistrement intégral n'ait été réalisé par une personne, entreprise ou société, qui est partie à une convention avec l'A.F.M. à ce sujet. (Article 4.2).

Certaines exceptions sont prévues, mais elles sont assorties de conditions monétaires onéreuses. Si une émission ou un enregistrement doivent être déplacés ou annulés, les musiciens engagés peuvent être utilisés pour des services équivalents le même jour, mais, travail ou non, ils recevront le cachet convenu (article 8.1). Même la copie de musique, instrumentale ou vocale, si elle est exécutée à la demande de la Société, doit être faite par des membres de l'A.F.M. (article 23.1).

La convention collective admet quelques exceptions, par exemple pour des offices religieux, des groupes ethniques ou des émissions d'amateurs; dans ce dernier cas, la mention de l'A.F.M. doit figurer au générique (article 16).

La rigueur de l'exclusivité exigée par le syndicat des musiciens apparaît dans sa constitution. On y retrouve par exemple l'article suivant:

> Il shall be the duty of all Locals to investigate all engagements played in their jurisdiction by their own members or by members of any other Local, to ascertain whether such engagement, or any employment was procured or negotiated by or through or with the assistance of any booker, agent, representative, personal representative or manager, not signatory for that purpose by the Federation and to report each violation with respect thereto to the International President. Such violations by a member shall constitute grounds for expulsion.
>
> All Locals must enforce all verdicts rendered against their members for violating the Bylaws and Standing Resolutions of the Federation. Locals failing to comply with this proviso shall be held responsible for all fines assessed against their members. (Article 5, par. 2 - 3).

Des mesures sévères sont prévues contre les délinquants. Sans employer le mot, la constitution parle de liste noire: l'article 10 traite du point suivant: "Defaulter and Unfair Lists".

> Members shall not render musical services for organisations, establishments or persons who have been placed on the International Defaulters and/or Unfair List. Any member who violates this Section shall be subject to penalties in accordance with Article 14, Section 15 of these Bylaws. (Article 10, par. 5)

Au besoin, une sorte de procès en bonne et due forme sera tenu (Article 14: "Trials and Penalties").

Des histoires circulent voulant que tel ou tel musicien, qui ont accepté de jouer avec un groupe qui n'était pas membre de la Fédération, ont été rayés de l'union et qu'ils ne peuvent plus obtenir d'emploi dans les salles régulières, ou auprès de la Société Radio-Canada ou de n'importe quel autre diffuseur signataire de la convention collective de l'A.F.M. Il est évidemment impossible de vérifier l'exactitude de telles histoires.

Les musiciens se trouvent ainsi en situation d'atelier fermé par rapport à tous les employeurs qui ont signé leur convention collective. La sécurité syndicale est beaucoup moins rigoureuse avec la plupart des autres artistes. Règle générale, tous les autres groupes (A.C.T.R.A., U.D.A., S.A.R.D.E.C.) exigent qu'un permis de travail leur soit demandé - permis qui est généralement accordé moyennant le paiement d'une redevance, qui peut représenter de 5% à 7% du montant global des cachets impliqués. Les associations de réalisateurs appliquent le même principe mais de façon légèrement différente.

Selon le groupe qu'elle représente, la Guilde des journalistes constitue un syndicat professionnel ou de métier. Pourtant, les différentes succursales locales sont accréditées, contrairement aux groupes précédents, et leur manière d'agir s'apparente davantage à celle des syndicats d'employés réguliers.

Exclusivité des instruments de travail - Les autres groupes ressemblent bien davantage aux unions de type industriel, c'est-à-dire à des syndicats qui recrutent une grande variété d'employés, dont le lien et la communauté d'intérêt tiennent au fait qu'ils travaillent pour le même employeur, généralement dans le même lieu. Tel est le cas, par exemple,

des différents locaux de l'Association nationale des employés et des techniciens de radiodiffusion (N.A.B.E.T.) et des locaux du S.C.F.P., auxquels on peut ajouter les différents syndicats de la Fédération nationale des communications (C.S.N.),et, jusqu'à un certain point, là où on la trouve, la Guilde des journalistes.

Lorsque plusieurs de ces unions se retrouvent chez le même diffuseur, des problèmes de frontières entre chaque groupe ne manqueront pas de surgir, d'autant plus qu'assez souvent, la ligne de démarcation entre les juridictions respectives de chaque syndicat n'est pas toujours très claire. D'un autre côté, chaque syndicat est jaloux de son domaine de compétence et il le défend toujours avec acharnement. Jusqu'à un certain point, c'est sa propre survie qui est en cause.

Cette sorte de droit de propriété sur le travail et sur les instruments qu'on utilise pour s'en acquitter, rejoint une réalité syndicale qui a une longue histoire, celle de l'étiquette syndicale (Union Label). Nous avons vu que l'Union des musiciens exige même que cette étiquette paraisse au générique dans certains cas. Les unions de techniciens et d'employés de production demanderont plutôt que l'étiquette soit apposée aux instruments avec lesquels ils travaillent et garantisse ainsi, en quelque sorte, le quasi-droit de propriété qu'on leur reconnaît.

Puisque ces problèmes se situent à la frontière des différents syndicats en cause, et donc à la frontière des unités de négociations, c'est par ce biais qu'intervient le C.C.R.T. En cas de conflit entre deux agents négociateurs, la seule autorité qui puisse trancher le problème, c'est le Conseil. Le droit va même plus loin: il déclare que les travailleurs concernés n'ont pas intérêt, au sens juridique du mot, dans

le débat; seuls les syndicats sont concernés. Quant à l'employeur, il ne peut intervenir que comme un tiers, parce qu'il risque d'être affecté dans l'administration de son entreprise par la décision du Conseil.

Cette propriété des instruments peut s'étendre à la propriété des lieux. Certains syndicats cherchent à empêcher la direction de louer à d'autres groupes de production les salles où ils travaillent habituellement.

C'est principalement à la Société Radio-Canada que ce genre de problèmes risque d'être le plus aigu, puisque c'est là qu'on trouve le plus grand nombre d'unions et de syndicats différents. Il ne faut pas en conclure que le problème n'existe pas dans les postes où tous les employés sont représentés par le même agent négociateur, par exemple, N.A.B.E.T. Il arrive que certaines conventions collectives qui s'appliquent à différents groupes soient elles-mêmes subdivisées en parties distinctes, dont chacune vise, par exemple, les techniciens, les employés de production, les employés de bureau, les reporters et journalistes de la salle des nouvelles. En général, le passage d'une catégorie à une autre dans une même convention est plus facile que d'un syndicat à un autre; mais il exige quand même des conditions. La différence majeure, c'est que le passage d'un groupe à l'autre se négocie entre l'employeur et l'agent négociateur, alors que le passage d'un syndicat à un autre exige, qu'on le veuille ou non, une intervention du C.C.R.T.

Implications diverses - La présence de syndicats apparentés à des unions de métiers ne va pas sans implications multiples. Surtout dans un domaine où les changements technologiques se sont accélérés depuis une dizaine d'années, la rigidité qui accompagne généralement les con-

ventions collectives et davantage les constitutions des unions de métiers pose plusieurs problèmes. De ce point de vue, ce n'est peut-être pas l'A.F.M. qui cause le plus d'ennuis: la musique se joue encore par des musiciens, comme toujours, même si les techniques d'enregistrement ont bien changé. Le passage du film à la bande électromagnétique a eu de bien plus grandes répercussions. Plutôt que d'en traiter de façon abstraite, nous reprendrons ce problème à l'occasion d'un cas particulier.

Le fait que des groupes non accrédités travaillent côte à côte avec des employés représentés par des syndicats accrédités de type industriel engendre d'autres genres de problèmes. Le syndicat accrédité de type industriel négocie pour ses membres des conventions collectives qui ressemblent à celles des employés des bureaux et des manufactures, avec heures fixes, temps supplémentaire, pauses-café, etc. Lorsque l'équipe de production accompagne un groupe d'artistes sur le terrain pour un tournage, rien ne va plus dans cette masse de dispositions et de découpage du travail; les coûts s'en ressentent terriblement.

Autre difficulté qui provient de la variété des occupations et des professions. Généralement, les syndicats négocient des barèmes de salaires qui sont impératifs, c'est-à-dire que les taux indiqués représentent un taux obligatoire pour cette catégorie, minimum et maximum. Par contre, plusieurs annonceurs de radio et de télévision, pour ne nommer que ceux-là, gagnent bien plus que les taux mentionnés dans leur convention collective; celle-ci mentionne généralement que le taux indiqué est un taux minimum, ce qui implique que chacun est libre de se négocier de meilleures conditions de travail. Il s'agit là, en milieu syndical, en dehors du monde des artistes et des professionnels, d'une hérésie, d'un crime:

tout avantage doit être collectif, obtenu par la collectivité et partagé par la collectivité.

Voilà quelques-unes des difficultés et des particularités qui découlent de la variété des métiers et de la pluralité syndicale qu'on rencontre dans la radiotélédiffusion. Ces difficultés s'aggravent du fait de la rigidité qui, sauf exception, caractérise les groupes syndicaux et leurs conventions collectives. Rien d'étonnant à cela: n'est-ce pas leur fonction de protéger l'emploi de leurs membres? Or le changement est toujours menaçant. Mais le résultat, c'est que les deux parties ne progressent pas sur la même longueur d'ondes. Et le C.C.R.T., qui doit trancher leurs conflits les plus sérieux, risque, par son juridisme inévitable, de les placer sur des orbites difficilement compatibles.

Une façon utile d'approfondir ces difficultés a semblé d'analyser quelques cas qui illustrent les principaux aspects des problèmes les plus fréquents.

L'un traite d'une demande d'accréditation pour un groupe de journalistes dans un poste privé de télévision régional. Le deuxième commence aussi par une demande d'accréditation, cette fois pour les annonceurs-pigistes du réseau français de Radio-Canada. Le troisième découle de l'introduction de la cinécaméra électronique ENG. Les trois cas impliquent une ou plusieurs interventions du C.C.R.T. en rapport avec les unités d'accréditation en cause.

2.2 Le groupe de journalistes jugé non viable, 1976

Le 22 décembre 1976, le C.C.R.T. rejetait une demande d'accréditation qu'avait déposée, 11 mois plus tôt, un groupe de journalistes d'une station de télédiffusion francophone située hors de Montréal. L'accréditation était refusée, malgré le fait que ni l'employeur ni le syndicat en place ne s'opposaient à l'accréditation séparée des journalistes. C'est l'Association nationale des employés et techniciens en radiodiffusion (N.A.B.E.T.), section locale 63, qui représentait l'ensemble des employés de la station, une centaine, parmi lesquels on comptait sept journalistes. L'histoire commence en 1974.

Un nouveau bulletin de nouvelles - Au printemps de 1974, le directeur de l'information veut transformer le bulletin de nouvelles: au lieu de la simple lecture, il veut introduire le système de l'animateur (anchorman) avec qui les reporters viennent parler des événements qu'ils ont couverts. Les sept journalistes furent impliqués dans l'élaboration et dans l'implantation du projet. Ils lui accordèrent un appui unanime, sauf que l'un d'entre eux se montrait moins enthousiaste que les autres. A l'automne de 1974, la formule était assez bien rodée pour attirer une cote d'écoute de 350,000 personnes, ce qui était énorme pour la région. En somme, un gros succès pour une station privée de région.

Un des collègues journalistes ne s'est jamais habitué à la formule. Il avait cinq ans d'ancienneté au poste, et il préférait la lecture du bulletin. Le directeur de l'information lui offrit toute l'aide possible pour qu'il parvienne à s'adapter,aide dont il ne se prévalut que très peu. Comme les difficultés continuaient, il reçut d'abord quelques avis oraux, puis un avis écrit, en date du 4 février 1975. Devant l'absence

d'amélioration suffisante, la direction de la station lui offre de le muter; son refus entraîne le congédiement, le 13 juin 1975. En février 1975, il y avait eu élection au syndicat. Le journaliste en question pose sa candidature à la présidence; il n'y eut pas d'autre candidat, et il fut élu par acclamation. C'était donc le président du syndicat qui venait d'être congédié, pour incompétence, selon l'employeur. Il y eut assemblée syndicale spéciale le 17 juin; quelques-uns parlèrent des recours prévus dans la convention collective, mais leur voix fut vite étouffée, et l'assemblée vota, à 54 contre 3, un débrayage immédiat pour le lendemain, sous la forme d'une journée de maladie collective. Chacun s'étant déclaré malade, il n'y eut pas de piquetage.

Tous les collègues journalistes, ainsi qu'un cinéaste travaillant avec eux, se désolidarisent de cette décision, et publient un communiqué pour expliquer leur position: ils veulent qu'on utilise d'abord les recours légaux, et ils rejettent l'accusation de manipulation par l'employeur que le syndicat a portée contre eux. Le lendemain, nouvelle assemblée syndicale, au cours de laquelle ils sont expulsés de l'union.

Malgré le vote du 17 juin et la journée de débrayage, le président congédié dépose, le 26 juin, un grief contre son congédiement. L'employeur et l'union s'entendent sur le choix d'un arbitre et sur son mandat. C'est la compétence du journaliste que l'arbitre devra évaluer: s'il maintient le grief, le plaignant reprend son poste de journaliste; si le grief est rejeté, il a le droit de demeurer annonceur à la station. La sentence, rendue le 17 décembre 1975, rejette le grief. L'employé quitte la station.

Le 30 décembre, en assemblée spéciale, l'exécutif de N.A.B.E.T. décide de prendre des mesures contre les six journalistes dissidents. Ils seront expulsés officiellement le 17 mars 1976 par les hautes instances de l'union.

Fondation d'un nouveau syndicat - Entre temps, les journalistes s'étaient réunis fréquemment et avaient repris un vieux projet de se constituer en syndicat séparé. Le 15 janvier 1976 avait lieu l'assemblée générale de fondation de l'Association des journalistes et cinéastes, qui comptait une douzaine de membres. Aux six journalistes s'étaient ajoutés quelques documentalistes, cinéastes et autres employés de la salle des nouvelles. Le nouveau syndicat déposait sa requête en accréditation auprès du Conseil canadien des relations du travail le 28 janvier 1976.

Décision du C.C.R.T. - Dans sa décision, datée du 22 décembre 1976, le Conseil reconnaît d'abord que ni l'employeur ni l'association ouvrière ne s'objectent à la création d'une unité distincte composée des journalistes. L'union cependant s'objecte à ce que les cinéastes et un des journalistes, le courriériste parlementaire, soient détachés de leur unité pour faire partie de la nouvelle unité. Malgré l'accord des parties sur le principe d'une unité distincte, le Conseil refuse d'accorder l'accréditation, principalement pour les raisons suivantes.

> Ni la preuve ni les plaidoyers des parties n'ont pu convaincre le Conseil que ces employés constituaient un groupe à ce point distinct et spécialisé qu'il puisse justifier la création d'une unité de négociation habile à négocier séparément. Dans le présent cas, le Conseil ne peut retenir l'argument qu'une unité distincte est raisonnable vu l'absence d'interchangeabilité de fonctions entre les journalistes et les employés des autres services...

> Le Conseil est convaincu que dans les présentes circonstances, une unité de négociation distincte composée seulement de journalistes ne serait pas viable. (16 di p. 232)

Le Conseil s'engage ensuite dans la discussion de ce qu'il appelle "la situation... déterrée par la preuve". Cette situation consisterait en "une guerre intestine au sein de l'unité de négociation". Le Conseil déclare qu'il ne lui appartient pas "de départager les responsabilités entre les protagonistes dans cette querelle ni de distribuer les blâmes". Il conclut cette partie de sa décision dans les termes suivants.

> L'unité de négociation appropriée, représentée par... N.A.B.E.T., continuera d'inclure les journalistes. Il incombe donc aux deux groupes de faire les efforts requis pour résoudre leurs différends.
>
> Ce Conseil ne prend pas à la légère une déréliction des responsabilités imposées par le Code. S'il est saisi d'une pareille faute, le Conseil adoptera toute mesure adéquate et en son pouvoir pour y remédier. (p. 234)

Suites à la décision du C.C.R.T. - Au début de 1977, les dissidents demandèrent leur réintégration dans le syndicat. A la majorité des membres présents, l'un d'eux fut réintégré, mais l'assemblée rejeta la demande de tous les autres. D'un côté, le C.C.R.T. les obligeait à rester dans l'unité de négociation et à demeurer membres du syndicat; de l'autre, le syndicat refusait de les réintégrer.

En même temps, le harcèlement dont ils avaient été victimes depuis le début se poursuivait de plus belle. On n'imagine pas ce que des techniciens et des employés de soutien peuvent inventer pour embarrasser et faire trébucher un animateur et un reporter en ondes.

Forts de la décision du Conseil, les dissidents, à plusieurs reprises, prièrent le Conseil d'intervenir. Sans succès. Dans une lettre datée du 22 décembre 1977, le Conseil les informe qu'il ferme le dossier.

Au cours de la même année, un des six dissidents avait fait application à la station de Radio-Canada, située dans la même ville. Son nom fut retenu pour occuper le poste ouvert.
Les membres du syndicat des employés de Radio-Canada, réunis en assemblée générale, firent savoir à leur employeur et au candidat qu'ils refuseraient de travailler avec lui s'il se présentait à l'ouvrage. Pour éviter de plus grandes difficultés, le candidat a démissionné, trois jours après sa nomination. Il a gardé son ancien emploi.

L'année suivante, les employés de la station quittèrent les rangs de N.A.B.E.T. et s'affilièrent au Syndicat canadien de la fonction publique. A la première négociation du S.C.F.P., il y eut grève, longue de plus de trois mois. Les dissidents se retrouvèrent dans les lignes de piquetage et la situation revint peu à peu à la normale.

Que faut-il retenir de tout cela? D'abord que le C.C.R.T. n'a pas considéré les journalistes comme un groupe distinct parmi les employés de la station. Ensuite, que même s'il avait promis d'intervenir en cas de difficultés, il a refusé de le faire. Pourquoi? Chacun peut y aller de ses hypothèses. Mais en conséquence, pratiquement tous les journalistes d'une station de télévision se sont retrouvés, pendant fort longtemps, contre leur gré, obligatoirement membres d'un syndicat qui refusait de les accepter dans ses rangs. C'est le maraudage d'un autre syndicat qui a réglé le problème.

2.3 Les annonceurs-pigistes de Radio-Canada, 1979

Le cas des annonceurs-pigistes de Radio-Canada se situe dans un cadre bien différent. Il vise plusieurs syndicats du secteur français de Radio-Canada. Il commence vers le milieu des années 1970, même si la requête en accréditation qui en constitue le point tournant ne fut déposée que le 24 mars 1979. La décision du C.C.R.T. fut rendue le 18 mai 1982, mais, à la fin de 1985, le cas n'est pas encore complètement réglé.

Les annonceurs-pigistes de l'U.D.A. - L'importance des pigistes dans une station de radio ou de télévision n'a pas besoin de preuve. Constatons seulement que le réseau français de Radio-Canada comptait, au cours des années 1970, environ 200 annonceurs-pigistes, incluant commentateurs, interviewers et animateurs. Sans doute, parce que la grande majorité des employés de Radio-Canada étaient déjà régis par des conventions ou des ententes collectives, et que les annonceurs-pigistes n'étaient pas des employés réguliers, la Société leur suggéra de devenir membres de l'Union des artistes (U.D.A.). Forte de ces quelque 250 nouveaux membres dans une catégorie assez bien déterminée, l'U.D.A. déposa, le 24 mars 1979, deux requêtes en accréditation, une pour représenter les annonceurs-pigistes de la télévision, l'autre pour ceux de la radio.

Enquête et auditions - Le dépôt de cette requête allait engager un processus qui, auprès du C.C.R.T.,devait durer plus de trois ans. Le 19 avril, le Syndicat général du cinéma et de la télévision, affilié à la C.S.N., présenta lui aussi une requête en accréditation pour représenter les mêmes personnes. Le Conseil décida alors de rouvrir également le certificat du groupe professionnel et de bureau du Syndicat canadien de la fonction publique (S.C.F.P.), qui comptait plus de 150 annonceurs

réguliers. Le Conseil voulait reconsidérer l'ensemble du problème et le résoudre une fois pour toutes. (44 di p. 160)

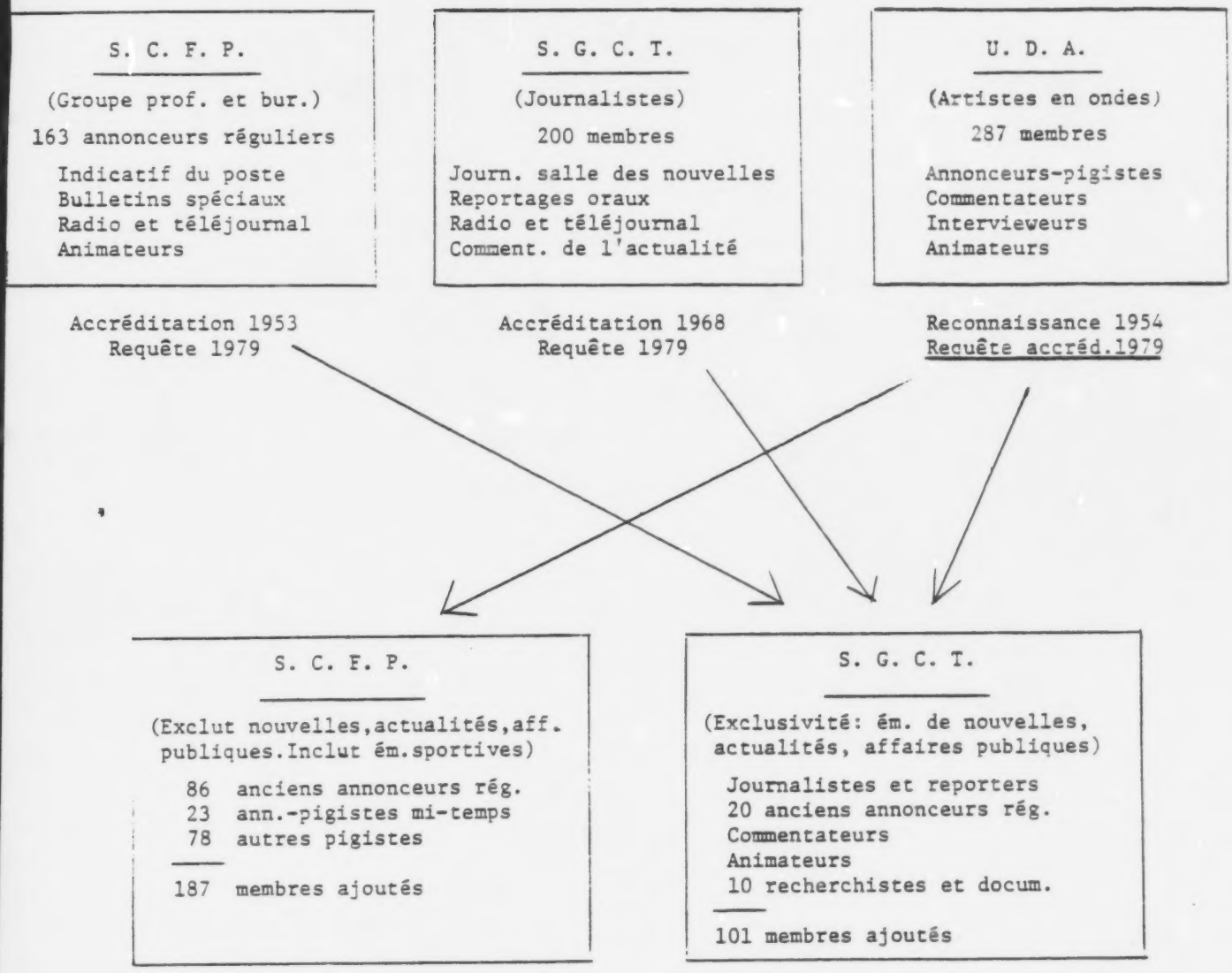
Le processus dura très longtemps, pour plusieurs raisons. N.A.B.E.T. voulut intervenir, ainsi que la section locale 213 de la Guilde des services de presse. Les auditions elles-mêmes, commencées en janvier 1980, se prolongèrent jusqu'en février 1981, à cause de différents événements: certaines manifestations, la grève des interprètes qui assuraient la traduction simultanée, la grève des permanents de la C.S.N., la tenue d'une élection fédérale et la tenue du référendum du Québec.

Décision du C.C.R.T. - Le 18 mai 1982, le C.C.R.T. rendait sa décision, probablement la plus longue de son histoire: le texte couvre 270 pages dactylographiées (150 pages imprimées dans 44 di pp.19-169). La décision comptait trois parties principales: la description des structures administratives et syndicales à Radio-Canada, y compris la situation des pigistes, (pp. 24-54), ensuite une longue discussion juridique sur la notion d'employé et de contracteur dépendant (pp. 54 à 124), finalement la discussion des unités appropriées et le dispositif, qui effectue un remaniement majeur dans l'appartenance syndicale d'un grand nombre d'annonceurs et d'animateurs du réseau français de Radio-Canada (pp. 124-169).

Le tableau 7 résume, en la simplifiant beaucoup, la situation avant et après la décision du 18 mai 1982. Auparavant, il y avait environ 200 annonceurs-animateurs dans chacun des trois groupes en cause: le S.C.F.P., le S.G.C.T. (C.S.N.) et l'U.D.A. Les annonceurs S.C.F.P. étaient affectés principalement à l'indicatif du poste et aux bulletins spéciaux: ils étaient, en quelque sorte, les annonceurs de la station. La situation des deux autres groupes était plus complexe.

TABLEAU 7

REPARTITION DES ANNONCEURS ET DES COMMENTATEURS
AU RESEAU FRANCAIS DE RADIO-CANADA
SELON L'APPARTENANCE SYNDICALE
AVANT ET APRES LA DECISION DU 18 MAI 1982



La Guilde des journalistes gagne quelques dizaines de nouveaux membres

N.A.B.E.T. conserve sa juridiction sur les annonceurs-opérateurs

L'U.D.A. conserve sa juridiction sur les annonces publicitaires

Le S.G.C.T., aujourd'hui le Syndicat des journalistes de Radio-Canada (S.J.R.C.), recrutait ses membres d'abord parmi les journalistes de la salle des nouvelles; sa juridiction s'étendait à tout ce qui concerne la nouvelle, y compris les reportages oraux et les commentaires sur l'actualité. Par contre, le S.G.C.T. partageait avec le S.C.F.P. et l'U.D.A. (annonceurs-pigistes) sa juridiction sur l'émission du radiojournal et du téléjournal. L'U.D.A. représentait principalement les commentateurs et les animateurs de prestige, ainsi que certains grands annonceurs, tant du bulletin de nouvelles que de certaines émissions sportives.

Le Conseil en vient à la décision que les pigistes sont des employés au sens du Code canadien du travail et qu'ils peuvent, à ce titre, se regrouper en syndicat, selon les règles du Code, et obtenir l'accréditation. Aussitôt cette conclusion acquise, le Conseil aborde la question de l'unité appropriée ou, selon l'expression du Code, de "l'unité habile à négocier". Le Conseil décide en même temps qu'il peut modifier les accréditations en cours, même en dehors de la période finale d'une convention collective. Il rejette également l'objection de l'ultra petita, selon laquelle un tribunal devrait se limiter à traiter de la requête qui lui est soumise, sans aller au delà (p. 140).

Quant à l'unité de négociation, dont il doit déterminer l'étendue et les limites, le Conseil déclare que, selon lui, l'unité idéale est "celle qui est constituée de tous les employés d'un employeur donné qui ont droit à la négociation collective" (p. 131). Un autre critère est celui de l'équilibre des forces en présence, équilibre qui doit permettre d'assurer une négociation véritable (p. 149). Il rappelle évidemment les critères de communauté d'intérêt et d'homogénéité des fonctions. Par rapport aux

faits, dans le secteur visé, il insiste énormément sur les particularités de la salle des nouvelles (pp. 144-145 et 158-161).

Le Conseil opte pour deux grandes unités, l'une qui regroupe tous les employés affectés aux nouvelles, aux actualités et aux affaires publiques, l'autre les employés rattachés à des émissions d'autre nature (p. 158). Le Conseil procède ensuite à la répartition des différents annonceurs dans ces deux groupes, le premier représenté par le S.G.C.T., devenu depuis le Syndicat des journalistes de Radio-Canada (C.S.N.), le second par le groupe professionnel et de bureau du S.C.F.P.

Le Syndicat des journalistes (C.S.N.) obtient ainsi la juridiction exclusive sur les émissions de nouvelles, les actualités et les affaires publiques. A ce titre, il conserve tous ses anciens membres, mais se voit ajouter une vingtaine d'annonceurs réguliers et un grand nombre d'annonceurs-pigistes autrefois membres de l'U.D.A. C'est le syndicat qui profite davantage de la réorganisation: il obtient une augmentation de 50% de ses membres, passant d'environ 200 à environ 300.

Le S.C.F.P. perd toute juridiction sur les nouvelles, les actualités et les affaires publiques. Il conserve cependant sa juridiction sur les annonceurs réguliers et sur les annonceurs et les commentateurs des émissions sportives. Il gagne, pour cette raison, un certain nombre des annonceurs-pigistes de l'U.D.A. Proportionnellement à son nombre total d'employés, autour de 1,000, le nombre de nouveaux membres qu'il doit accueillir est moins élevé que celui du syndicat C.S.N.

N.A.B.E.T. conserve sa juridiction sur les annonceurs-opérateurs dans les postes régionaux, là où c'est elle qui représente les employés de la station. L'U.D.A. conserve sa juridiction sur les annonces publicitaires, alors que la Guilde des journalistes gagne quelques dizaines de nouveaux membres, par l'addition de quelques anciens annonceurs-pigistes de l'U.D.A.

Finalement, avant de modifier les certificats des syndicats en cause, le Conseil se demande s'il est pertinent de se préoccuper du désir des employés concernés. Il conclut par la négative (p. 166).

Le problème des conventions collectives - Restait un problème épineux, celui de savoir quelle convention collective allait régir les employés qui passaient d'un groupe à un autre. Tous étaient déjà régis par une convention collective, ceux de l'U.D.A. par une convention volontaire entre l'employeur et l'Union des artistes, ceux du S.C.F.P. par une convention collective en bonne et due forme, signée conformément aux dispositions du Code canadien du travail.

Outre la question de fond de savoir quelle convention collective s'applique, d'autres difficultés s'ajoutaient. Ainsi, les conventions collectives en cause avaient des dates d'échéance éloignées les unes des autres. De plus, le 4 août 1982, le Parlement canadien adoptait la Loi concernant les rémunérations dans le secteur public du Canada, en vue de restreindre les augmentations salariales à 6% pour 1982 et à 5% pour 1983, dans toutes les conventions collectives visées qui venaient à échéance après le 29 juin 1982. A toutes fins pratiques, cette loi reportait à 1984 ou 1985 toute négociation véritable.

Relativement à la question fondamentale, la décision du C.C.R.T. contenait la disposition suivante.

> Les employés ajoutés à l'unité existante sont automatiquement converts par la convention collective existante dans la mesure où elle peut s'appliquer (p. 167).

Prévoyant des difficultés possibles, le C.C.R.T. ajoutait immédiatement quelques précisions.

> Des conditions particulières peuvent être négociées tout comme il est possible de renégocier certaines dispositions durant la vie d'une conventions collective. Leur pouvoir est cependant limité, car ils ne peuvent avoir recours à la grève, sauf au moment où tout le groupe l'acquiert (p. 167).

Les problèmes ne tardèrent pas à surgir. Par exemple, à propos de la retenue des cotisations syndicales: quelles déductions l'employeur devait-il faire, et à quelle union devait-il les envoyer? Les parties se retrouvèrent rapidement à nouveau devant le C.C.R.T. Les trois syndicats en cause, le S.C.F.P., le S.G.C.T. (C.S.N) et la Guilde ont présenté au C.C.R.T. des requêtes lui demandant de préciser si c'était bien leur propre convention collective qui s'appliquait. Le S.G.C.T. lui demandait aussi de dire, en cas de contradiction entre les deux conventions, l'ancienne et la nouvelle, quelles dispositions auraient préséance (50 di p. 143). De son côté, l'employeur soutenait qu'en vertu de l'article 136(1) du Code canadien du travail il y avait simplement transfert d'allégeance: chacun des nouveaux syndicats des ajoutés était substitué à l'ancien, mais il devait continuer à surveiller l'application de l'ancienne convention collective.

Dans sa réponse à la question qu'on lui soumettait, le Conseil souligne d'abord que l'exclusivité de représentation constitue une des pierres d'assise du Code du travail. Toutefois, si le caractère exclusif de la représentation syndicale est absolu, l'unicité de la convention collective lui paraît moins impérieuse, même si elle est évidemment souhaitable (p. 149). Le Conseil craint que les arbitrages se multiplient, entraînant une confusion qui ne favoriserait ni la paix industrielle ni les bonnes relations de travail. Sa décision finale distingue entre ceux des ajoutés qui n'étaient pas régis par une convention collective, le 18 mai 1982, et ceux qui l'étaient.

> Il s'ensuit donc que la convention, à laquelle chacun des syndicats en place était partie avant notre décision, s'applique aux employés ajoutés, dans la mesure où ces derniers n'étaient pas visés par des conventions collectives au sens du Code ... Les ajoutés qui étaient visés par des conventions collectives avant le 18 mai 1982 continuent d'être visés par ces conventions collectives, mais sous l'autorité de leur nouvel agent négociateur (p. 153).

Il ne faudrait pas conclure qu'en utilisant l'expression "employés visés par des conventions collectives au sens du Code" le Conseil voulait faire une distinction entre les anciens membres de l'U.D.A. (union reconnue mais non accréditée) et les anciens membres du S.C.F.P. transférés au S.G.C.T. Dans la première partie de sa décision, le Conseil a dit clairement qu'il ne se prononçait pas sur cette question.

> Nous voulons préciser que nous ne nous prononçons pas sur ce point et l'emploi des mots "conventions collective" auxquels nous référons dans la présente décision ne doit pas être interprété comme décidant si l'U.D.A. est un syndicat au sens du Code. (p. 146)

La décision n'était pas unanime: un des trois membres siégeant sur cette question a présenté une très forte dissidence. Il aurait décidé, quant à lui, qu'il fallait accueillir les requêtes présentées par les syndicats et déclarer que leurs conventions collectives s'appliquaient aux ajoutés avec la correction suivante: personne ne devait être privé d'avantages supérieurs qu'il aurait pu avoir selon son ancienne convention.

> J'aurais donc prévu que soit émise une ordonnance du Conseil, à l'effet que les droits acquis ou bénéfices ou avantages supérieurs dont ils jouissent présentement soient maintenus aussi longtemps que les bénéfices négociés lors du renouvellement des conventions collectives les égalent ou leur soient supérieurs. (p. 162)

C'était évidemment la décision majoritaire qui devait s'appliquer. Peu de temps après qu'elle fut rendue, le Syndicat canadien de la fonction publique en demandait la révision. La Société Radio-Canada et les syndicats mentionnés au dossier ont tous été avisés de cette requête en révision. L'Union des artistes a fait savoir, dès le 3 février 1983, qu'elle n'avait pas l'intention d'intervenir. Le Conseil a songé à entendre la requête en séance plénière, vu qu'elle soulevait une question fondamentale d'interprétation du Code. Mais le temps passait, et différentes circonstances empêchaient le Conseil de se réunir en séance plénière. La requête fut donc considérée par un banc composé d'un vice-président et de deux membres du Conseil.

La conclusion de ce nouveau banc est catégorique, et elle est présentée avec force. Selon lui, l'article 154(b) répond à la question posée: dès qu'un employé devient membre d'une unité de négociation, il est automatiquement régi par la convention collective qui vise cette unité.

Selon lui, toute autre opinion mène infailliblement à des situations impossibles. Il conclut dans les termes suivants.

> Puisque le Conseil a déjà décidé en 1982 que cette communauté d'intérêts existait bel et bien, il y a maintenant lieu de mener cette constatation à sa conclusion logique et de déclarer tel que l'édicte l'article 154, que tous les employés de l'unité sont régis par la convention collective qui a été conclue pour l'unité dont ils font partie.
>
> Par conséquent, la décision rendue le 1er décembre 1982 est rescindée, et les employés versés dans les unités de négociation pour lesquelles les trois syndicats ci-haut nommés ont été accrédités sont assujettis aux conventions collectives intervenues entre les syndicats et la Société Radio-Canada. (Décision n° 457 du 11 mai 1984, non rapportée)

Cette nouvelle décision n'a pas réglé la question, loin de là. Différentes requêtes ont été soumises à la Cour fédérale dans le but de faire annuler les décisions du C.C.R.T., soit celles du 18 mai 1982, du 1er décembre 1982 et du 11 mai 1984. La Cour fédérale vient de faire connaître sa propre décision.

Elle rejette les trois requêtes visant à faire annuler la décision du 18 mai 1982; celle-ci demeure donc en vigueur. Concernant la décision du 1er décembre 1982, la Cour rejette la requête parce qu'elle considère que cette décision a déjà été rescindée par une décision ultérieure du C.C.R.T.; la décision du 1er décembre 1982 demeure donc rescindée. Enfin, la décision du 11 mai 1984 est en partie maintenue et en partie rescindée: elle est maintenue en autant qu'elle rescindait la décision du 1er décembre 1982; mais elle est annulée en ce qu'elle déclarait que les employés ajoutés aux unités de négociation devaient obligatoirement être régis par la convention collective du syndicat auquel ils se joignaient.

Situation présente - En somme, toutes les tentatives de précisions ultérieures sont annulées, et les parties sont renvoyées à la situation où elles se trouvaient suite à la décision du 18 mai 1982. D'un autre côté, le temps a passé. La loi C-124, concernant le 6% et le 5% d'augmentation annuelle, a eu pour effet que les conventions alors en vigueur ont été reconduites pour deux ans à peu près telles quelles. Les deux principales conventions collectives en cause sont échues (1985) et leur négociation se poursuit en ce moment.

La difficulté la plus sérieuse vient de la convention du S.C.G.T., aujourd'hui le Syndicat des journalistes de Radio-Canada (S.J.R.C.) En effet, cette convention ne prévoit que deux catégories d'employés, les permanents et les surnuméraires. De plus, l'embauche des surnuméraires est limité par les dispositions des articles 3.01 et suivants.

> L'effectif de base est constitué d'employés permanents appartenant aux classes d'emploi formant l'unité de négociation.
>
> En outre, les employés surnuméraires peuvent être embauchés:
>
> a) pour remplacer les employés permanents en congé ou prêtés...
>
> b) pour les périodes électorales et référendaires ...
>
> c) pour faire face à des cas fortuits ou de force majeure. (Art.3.01)

> L'engagement d'un surnuméraire ne peut avoir pour effet de réduire l'effectif de base, d'éliminer ou de déplacer un employé permanent, ni d'empêcher la création d'un poste. (Art.3.02, a)

La convention ne prévoit pas que les membres puissent travailler à contrat pour la Société Radio-Canada. A l'heure actuelle, les pigistes et les contractuels sont considérés comme surnuméraires. A ce titre, ils

sont assujettis à la convention, et ils bénéficient de tous ses avantages, sauf ceux de la sécurité d'emploi, de la caisse de retraite et des régimes d'assurances collectives; en compensation, ils reçoivent une majoration de 10% de leur salaire de base (art. 3.03).

Il reste que les pigistes et les contractuels ne sont pas vraiment des surnuméraires. Au moment jugé opportun par l'une ou l'autre partie, il sera facile de démontrer, par exemple devant un arbitre de griefs, qu'ils n'entrent dans aucune des trois situations prévues à l'article 3.01, les seules où la convention permet l'embauche de surnuméraires. Leur présence, dira-t-on, prouve qu'il faut créer autant de nouveaux postes.

Quant aux salaires, les taux indiqués dans une convention ont généralement un caractère impératif, c'est-à-dire qu'ils constituent à la fois un minimum et un maximum, selon le rang de chacun (catégorie, échelon, primes diverses). Un seul adoucissement, dont peuvent peut-être bénéficier les ajoutés, la possibilité d'un supplément, normalement réservé aux animateurs et aux interviewers affectés à ces tâches de façon régulière.

> Un supplément de rémunération peut être versé à l'employé qui est affecté, de façon régulière, à des tâches d'animateur et/ou d'interviewer. Cette rémunération peut être négociée entre l'employé et la Société. (Art. 9.39)

La négociation en cours réussira-t-elle à régler tous les problèmes qui ont découlé de la décision du 18 mai 1982? Toutes les prédictions sont permises.

2.4 La caméra portative ENG

Le cas suivant soulève la question de l'impact des changements technologiques sur la détermination des unités de négociation et sur les modifications qui peuvent en découler. Mais il faut d'abord situer le cas dans son contexte.

Les parties en présence - La station CFTM-TV de Montréal, propriété de Télé-Métropole Inc., est d'emblée la station la plus importante du réseau TVA, qui compte neuf stations affiliées. Ses employés sont au nombre d'environ 850, alors que la seconde station du réseau n'a qu'un peu plus de 200 employés.

Cinq syndicats différents, tous accrédités, se partagent la quasi-totalité des employés syndicables, soit près de 700. (Voir le tableau 8). Les trois syndicats les plus importants se recrutent, en ordre croissant, dans les trois groupes suivants: les employés de la salle des nouvelles (35), ceux qui occupent des fonctions techniques (175) et les autres qu'on appelle les employés de production, mais qui incluent également les employés de bureau (425).

Les deux syndicats qui se disputent les quelque 30 employés susceptibles d'être affectés à l'utilisation de la caméra portative, ont été accrédités la même année, soit en 1974. Les deux groupes correspondent à deux services de l'entreprise, le service technique et le service de la production. L'unité de négociation attribuée à l'Association des techniciens de Télé-Métropole (A.T.T.M.) se définit comme suit.

... 54

TABLEAU 8

LES STRUCTURES SYNDICALES A TELE-METROPOLE

Groupe visé	Nom du syndicat et année d'accréditation[1]		Nombre d'employés visés		
			Réguliers	Surnum.	Total
ente et publicité	Association des représentants en publicité de T.M., affiliée à l'Union des employés professionnels et de bureau, local 57 (FTQ-CTC)	1981	12	-	12
nnonceurs[2]	Syndicat des employés travaillant en ondes (U.D.A.)	1977	10	17	27
alle des nouvelles	Syndicat général du cinéma et de la télévision, section T.M. (C.S.N.)	1975	22	13	35
echnique	Association des techniciens de T.M. (contrat de serv. C.S.N.)	1974	164	4	168
Production	Syndicat canadien de la fonction publique, s. locale 687 (FTQ-CTC)	1974	312	115	427
TOTAL			520	149	669

[1] Télé-Métropole a aussi des ententes collectives avec trois groupes non accrédités: l'Association des réalisateurs de T.M., l'U.D.A. et la Guilde des mucisiens.

[2] Le syndicat des annonceurs, lecteurs et commentateurs de T.M. (C.S.N.) a présenté au C.C.R.T., le 4 avril 1985, une requête en accréditation pour représenter sensiblement le même groupe.

Sources: Documents du C.C.R.T. Correspondance et interviews.

> Tous les employés du service technique de Télé-Métropole Inc., y compris le dessinateur, à l'exclusion du directeur ... et à l'exclusion des employés couverts par d'autres certificats d'accréditation ...

Quant au Syndicat canadien de la fonction publique (S.C.F.P.), section locale 687, la description de son unité commence de façon semblable, mais elle contient plus de précisions.

> Tous les employés du service de la production et tous les employés de bureau à l'emploi de Télé-Métropole Inc., y compris les metteurs en ondes, les chefs d'équipe-machinistes, les mécaniciens de machines fixes, l'aide-mécanicien de machines fixes, les préposés-affectation, la secrétaire-affectation, et le commis-magasin, à l'exclusion du secrétaire du président ... et à l'exclusion des autres employés couverts par d'autres certificats d'accréditation ...

En 1978, la création d'un nouveau service avait amené les intéressés, soit les deux syndicats les plus importants de la station et l'employeur, à faire préciser le sens des unités de négociation déterminées en 1974. C'est sur les précisions données à cette occasion que chacun des deux syndicats se fonde aujourd'hui pour réclamer la juridiction sur les cinécaméramen affectés à la caméra portative ENG. (Dossier du Conseil 610-16. Décision n^{o} 270, datée du 7 octobre 1980.)

Dans sa décision de 1980, le Conseil estime que "l'utilisation du terme 'service' (en 1974) ne référait pas à un département, mais plutôt à une catégorie d'emplois" (p. 10). Il déclare que le Conseil avait alors identifié trois groupes: les employés du service des nouvelles, les employés techniques et les autres. (Les mots que nous soulignons dans le texte suivant auront une importance capitale dans le cas de la caméra portative.)

> Il nous apparaît que le Conseil, ce 1er novembre 1974, a divisé la représentation de tous les employés à l'emploi de Télé-Métropole en trois groupes: (1) ceux à vocation technique; (2) les employés de bureau et les employés de production comprenant les employés affectés à l'entretien non technique ... de même que les employés de la scénographie qui inclut les décorateurs, dessinateurs-graphistes, de même que le service scénique qui comprend des menuisiers, des machinistes, le maquillage et les costumes, les préposés au magasin, de même que ceux affectés à la production de films, comprenant les techniciens de laboratoire, cameramen de films, assistants-monteurs, et, entre autres un technicien du son; et (3) les employés du service des nouvelles. (Décision n° 270, 7 octobre 1980, p. 11).

Ce texte a eu pour effet d'associer le S.C.F.P. à la production des films et l'A.T.T.M. aux appareils électroniques.

Le problème - A l'automne de 1980, la direction décida d'utiliser une caméra électronique portative pour la production des reportages de nouvelles. Jusqu'à ce moment, on n'avait utilisé, pour les reportages, que des cinécaméras portatives équipées de pellicule de film. Au moment de son apparition, la caméra électronique ne servait qu'à une faible proportion des reportages, mais celle-ci allait s'accroître considérablement, en même temps que l'instrument se perfectionnait. L'employeur justifiera l'introduction de cet instrument par l'argument suivant.

> La nature de ce nouvel équipement en faisait, de toute évidence, un instrument très adéquat pour la production de reportages destinés aux bulletins de nouvelles. C'est ainsi que la direction a jugé normal de fournir cet équipement au personnel de production affecté au reportage. (Réplique de l'employeur, 23 octobre 1981.)

En d'autres mots, l'employeur disait à l'un de ses cinécaméramen de changer d'instrument: au lieu de son cinécaméra habituel, il utilisera désormais un cinécaméra électronique ENG. L'A.T.T.M. ne mit pas de temps

à réagir. Le 8 octobre 1981, elle déposait un grief. Cependant, compte tenu de la nature du différend, les parties s'entendirent pour soumettre le litige au C.C.R.T.

La requête - Le 13 juillet 1981, l'A.T.T.M. dépose sa requête au Conseil. Elle lui demande de modifier son accréditation du 1er novembre 1974, de façon à ce que l'utilisation de caméras électroniques et de magnétoscopes (ou VTR: video tape recorder) relève de sa juridiction exclusive, et cela pour tout genre de production. L'argument principal que l'A.T.T.M. utilisera, c'est que sa juridiction, confirmée par l'interprétation du C.C.R.T. en 1980, englobe toutes les fonctions à vocation technique.

> Les tâches concernant la caméra vidéo et le magnétoscope ne doivent pas échapper à notre certificat d'accréditation à cause de leur sophistication. Et même si elles sont égales ou inférieures sur le plan technique ..., ce n'est pas une raison pour échapper à l'aire d'application de notre certificat d'accréditation puisque ces tâches demeurent toujours des tâches qui sont à vocation technique. (Réponse de l'A.T.T.M. au S.C.F.P., 5 novembre 1981.)

De son côté, l'employeur justifiait sa décision de confier ce nouvel instrument à des membres du S.C.F.P., parce que le travail ne changeait pas vraiment. Il suffisait de quelques jours d'initiation pour que le cinécaméraman puisse utiliser son nouvel instrument.

> Puisque le personnel de production continuait à faire le même travail que par le passé, à une nuance près qu'il pouvait utiliser dans l'exécution de ce travail de production un outil de travail différent, qui ne nécessitait pas de connaissances techniques spécialisées, il était logique que ces mêmes personnes continuent à faire ce même travail. (Réplique de Télé-Métropole, 23 octobre 1981).

Dans sa réplique, le S.C.F.P. soutenait également que la fonction n'avait pas vraiment changé et que, pour cette raison, leurs membres qui avaient toujours utilisé les cinécaméras devaient continuer à remplir leurs fonctions de production. Le S.C.F.P. se reporte lui aussi à l'interprétation donnée par le Conseil le 7 octobre 1980. Il rappelle que le Conseil avait alors déclaré:

> Ce n'est cependant pas parce que la technique est plus sophistiquée que l'employé échappe à l'aire d'application du certificat d'accréditation. (Décision n° 270, p. 12,)

Le S.C.F.P. tente de montrer qu'une juridiction établie sur le type d'instrument utilisé, comme le ruban magnétoscopique par opposition au film, peut conduire à des conclusions pratiquement inapplicables, sinon ridicules.

> Un employé couvrant une nouvelle sur film et une sur vidéo pourrait travailler sous l'aire d'application de deux conventions collectives, avec des salaires possiblement différents, des heures de repas différentes, etc. (Réplique du S.C.F.P., 5 novembre 1981, p. 5.)

C'est peut-être là la question la plus importante et la plus difficile: est-ce que l'outil modifie la fonction? Mais ce n'est pas la seule question qui se posait: les deux syndicats y voyaient des menaces sérieuses pour leur survie.

Les enjeux - Même si le problème ne vise présentement qu'une trentaine d'employés et que les deux syndicats en cause représentent respectivement 160 et 310 employés réguliers, les deux font valoir que l'attribution de la caméra portative à l'un ou à l'autre peut, à long

terme, leur être fatale. L'enquêteur du C.C.R.T. résume comme suit l'argumentation de l'A.T.T.M. en vue d'obtenir juridiction sur l'instrument en question.

> Si le Conseil ne peut donner juridiction à un syndicat sur de l'équipement, Télé-Métropole Inc. pourrait faire effectuer n'importe quelle fonction à des employés de différentes unités, sous des titres différents. Le fait que l'employeur ait commencé à former les cinécaméramen pour opérer des caméras vidéo ou électroniques, et que ceux-ci aient produit à quelques reprises des reportages de nouvelles signifie un réel danger pour la requérante (A.T.T.M.). En effet, les cinécaméramen pourraient bientôt produire des téléromans et autres émissions, advenant une décision défavorable du Conseil. (Rapport de l'agent enquêteur, 30 octobre 1981, p. 4.)

Le S.C.F.P., que son nombre de membres devrait rassurer, tient à peu près le même langage, pour des raisons analogues.

> Si la requérante (A.T.T.M.) obtient juridiction exclusive sur la caméra vidéo, elle n'aura qu'un pas à franchir pour revenir devant le Conseil et demander, par exemple, que le montage et le visionnement des longs métrages vidéo relèvent de sa juridiction sous le prétexte que ce travail qui se fait sur film est transposé sur vidéo.
>
> Encore là, ces deux fonctions, à leur face même, sont des fonctions de "production" et l'argument de la requérante serait que le monteur "monte" ses images à partir d'un ruban magnétoscopique au lieu d'un film. (Réplique du S.C.F.P., 5 novembre 1981, pp. 5-6.)

L'A.T.T.M. répond que ces fonctions sont déjà remplies par ses membres, soit à la magnétoscopie, soit au centre de montage T.M. où l'on transfère du film sur des bandes magnétoscopiques. Quelle que soit l'exagération de chacun, attribuable au désir de gagner sa cause, il reste que l'enjeu n'est pas sans importance.

En attendant la solution - Même si le C.C.R.T. n'a pas encore rendu sa décision, suite à la requête de l'A.T.T.M. le 13 juillet 1981, la vie a continué quand même. Pendant qu'on s'échangeait requêtes et répliques, à la fin de 1981, la convention collective signée en août 1979, après un lock-out de 2 mois, était toujours en vigueur; elle venait à échéance le 31 août 1982.

Son renouvellement allait entraîner la grève la plus importante dans l'histoire de la station, mais pour une raison qui ne tenait pas, du moins pas directement, à la question de la caméra portative. Dans son cahier de demandes, l'employeur avait inclus une clause concernant les employés à temps partiel et les employés surnuméraires. Le syndicat a interprété cette demande comme une menace pour la sécurité d'emploi de ses membres, et il a répliqué par une contre-proposition exigeant la juridiction sur l'équipement. Même s'il n'y avait jamais eu de mise à pied à Télé-Métropole, la panique s'était installée chez les techniciens, et ils déclarèrent la grève le 8 novembre 1982. Celle-ci allait durer plus de 15 mois, puisque la nouvelle convention collective ne fut signée que le 14 février 1984. L'A.T.T.M. avait toujours été un syndicat indépendant; c'est pendant cette grève qu'elle a conclu un contrat de service avec la C.S.N. La menace d'affiliation à la C.S.N. avait d'ailleurs servi d'argument dans les discussions.

Comme le C.C.R.T. n'a pas encore donné sa réponse, l'employeur continue d'appliquer sa décision de 1980, celle d'attribuer aux employés de production, membres du S.C.F.P., la tâche d'utiliser la caméra électronique portative. A Radio-Canada, c'est la solution inverse qui a prévalu: dès le début, l'usage de la caméra ENG a été réservé aux techniciens.

L'A.T.T.M. n'a pas manqué d'utiliser cet argument en sa faveur. IL n'est pas sûr, cependant, que la direction de Radio-Canada soit très heureuse de cette décision, prise il y a déjà plusieurs années, à l'époque de l'abondance et de la décentralisation.

2.5 Les implications de l'unité de négociation et du rôle du C.C.R.T.

Les trois cas rapportés montrent, à l'évidence, les problèmes que posent la détermination de l'unité de négociation, tout particulièrement dans un domaine aussi complexe et aussi mouvant que celui de la radiotélédiffusion. Tout naturellement, ce sont dans les grandes entreprises, comme Radio-Canada, et dans les grosses stations, comme Télé-Métropole, que les conflits sont les plus aigus, surtout par suite de la multiplicité de la représentation syndicale.

Les commissions de relations du travail ont reçu la mission de déterminer, de façon péremptoire et définitive, les frontières des unités de négociation, précisément pour éviter les conflits de cette nature. Dans une industrie comme la radiodiffusion, il est loin d'être sûr que les interventions du C.C.R.T. ont eu cet effet bénéfique.

On ne peut pas ne pas souligner la manière minutieuse dont le Conseil est intervenu pour décider jusque dans les moindres détails les tâches que des groupe d'employés pourront ou ne pourront pas effectuer, en déterminant dans quelle unité d'accréditation ils seront placés. Le Code canadien du travail donne au C.C.R.T. cette responsabilité. Mais ses interventions, avec les lenteurs qui affligent tout organisme administratif, ne comportent pas que des avantages. Les associations syndi-

cales l'utilisent comme un instrument en vue d'étendre l'éventail de leurs membres, ou même comme instrument de maraudage, et les employeurs, surtout en multipliant les appels, comme un moyen de se débarrasser de clauses trop contraignantes, ou du moins d'en retarder l'application.

Au bout du compte, la décision finale doit être appliquée. Le régime impose ainsi aux entreprises des contraintes majeures, souvent rétroactives jusqu'à plusieurs années en arrière. Et qu'on n'espère pas s'en sortir par une vente de l'entreprise ou une réorganisation quelconque. L'article 144 du Code canadien du travail accorde une sorte de pérennité aux décisions du Conseil.

> 144.(1) Au présent article,
>
> "entreprise" désigne une entreprise fédérale et s'entend également d'une partie d'une telle entreprise;
>
> "vente", relativement à une entreprise, comprend la location, le transfert et tout autre acte d'aliénation de l'entreprise.
>
> (2) Sous réserve du paragraphe 3 (cas de fusion), lorsque l'employeur vend son entreprise,
>
> (a) un syndicat qui est l'agent négociateur des employés travaillant dans l'entreprise demeure leur agent négociateur;
>
> (b) ...
>
> (c) ...
>
> (d) la personne à laquelle l'entreprise est vendue devient partie à toute procédure en instance à la date de la vente, qui a été engagée en vertu de la présente Partie et qui concerne les employés travaillant dans l'entreprise ou leur agent négociateur.

Il semble qu'une fois le juridisme installé dans un système, il ne peut que s'aggraver.

Il ne faudrait pas, cependant, conclure que le Conseil est l'unique responsable de la situation. Il faut noter, en toute justice, que les parties se sont toujours montrées très enclines à recourir à tout l'appareil juridique, d'abord au Conseil, puis à la Cour fédérale, même à la Cour surprême, selon que le procédé leur paraissait avantageux à elles-mêmes. Il sera sans doute difficile de savoir jamais si l'excès de juridisme vient de la partie patronale, de la partie syndicale ou du Conseil lui-même.

Malgré tout, on considère généralement que les parties elles-mêmes seraient infiniment mieux placées pour négocier des solutions adéquates à leurs problèmes. Pourtant, en matière d'unité de négociation, de telles discussions sont exclues de par la loi elle-même. Nous avons vu, d'ailleurs, que même lorsque les deux parties s'entendent, il est loin d'être assuré que le C.C.R.T. endossera leur décision commune.

Il y a, dans ce rôle du C.C.R.T. et dans le juridisme qui en a découlé, un problème de fond pour l'industrie de la radiotélédiffusion. Il faudra reprendre la question dans la conclusion de ce rapport.

3. LES CLAUSES DE CONVENTIONS COLLECTIVES OU LA RECHERCHE D'UN EQUILIBRE FUYANT

La convention collective est appelée la loi des parties. Les deux parties consignent, à tous les deux ou trois ans, le compromis qui doit assurer aux employés les meilleures conditions de travail possibles, et à l'entreprise la marge de manoeuvre dont elle a besoin pour garder sa place, sinon l'améliorer, parmi ses concurrents.

La radiodiffusion ayant ses caractères propres et son type particulier d'employés, les conventions collectives refléteront cette situation. Elles afficheront aussi, de toute évidence, d'importantes similitudes avec l'ensemble des conventions collectives signées par les divers syndicats canadiens.

Nous dégagerons d'abord quelques traits généraux sur la nature et la portée des conventions collectives dans la radiodiffusion. Nous considérerons ensuite quelques-unes des clauses qui risquent de soulever des problèmes dans l'industrie. Nous terminerons par l'étude de quelques cas.

3.1 Nature et portée des conventions collectives

La variété que nous avons remarquée dans l'industrie et dans son taux de syndicalisation se retrouve dans les conventions collectives. Il faut préciser cet aspect avant d'aborder les clauses pertinentes.

Variété des conventions collectives - C'est surtout par la portée des conventions collectives - c'est-à-dire le genre et l'étendue de leur

champ d'application - qu'on peut y distinguer trois ou quatre groupes: les conventions collectives de Radio-Canada, celles des stations privées de télévision, et celles des stations privées de radio.

Les 28 conventions collectives signées par la Société Radio-Canada ont une envergure géographique qui ne se retrouve dans aucune convention du secteur privé; chaque convention de Radio-Canada s'applique soit au réseau entier, soit à tout le secteur anglais ou encore à tout le secteur français. Par contre, la portée professionnelle de chacune est limitée. Chacune ne vise qu'un groupe particulier: les journalistes, les employés professionnels et de bureau, les employés de production, les techniciens, etc.

Si on oublie les ententes collectives signées par des groupes non accrédités, comme A.C.T.R.A. et l'Union des artistes, on ne retrouve une telle subdivision par catégorie d'employés dans aucune station privée, si ce n'est partiellement, dans un cas, à la station CFTM-TV, Télé-Métropole, à Montréal.

Dans toutes les autres stations privées, y compris la station principale du réseau CTV, CFTO à Toronto, on ne trouve généralement qu'une seule convention collective, régissant toutes les catégoreis d'employés, membres du même syndicat. Ce syndicat unique, dans la plupart des stations de télévision canadienne, c'est N.A.B.E.T. Les quelques exceptions visent des groupes très spéciaux, par exemple, à CFTO, les gardiens de sécurité d'une part et les pigistes d'autre part; mais même alors, les deux sont affiliés au syndicat N.A.B.E.T.

Malgré certaines ressemblances, les conventions collectives de N.A.B.E.T. ne sont ni identiques ni équivalentes entre elles, même dans des stations d'importance comparable dans la même province. Chaque groupe essaie toujours d'obtenir la meilleure clause; cela a pour effet d'entraîner tellement de différences qu'on ne peut guère parler de modèle ou "pattern".

Empreinte des syndicats en cause - Une autre source de différence vient du fait que chaque groupe syndical a sa personnalité propre, et les conventions collectives qu'il négocie en témoignent. Le type d'occupation visées peut y être pour quelque chose.

En effet, tous les groupes de techniciens affichent une attitude plus déterminée, plus exigeante que les autres. C'est ainsi que N.A.B.E.T. et l'A.T.T.M., à Télé-Métropole, donnent l'image de syndicats combatifs et revendicateurs.

On connaît bien le militantisme de la C.S.N. La centrale a aussi un hérigate philosophique et doctrinal. Les conventions collectives des syndicats qui lui sont affiliés le démontrent bien. Certaines clauses, comme les clauses de changements technologiques, davantage les clauses professionnelles, y sont généralement très élaborées. La chose se comprend d'autant plua aisément que les divers syndicats affiliés à la C.S.N. regroupent souvent, parfois exclusivement, des journalistes. Cette particularité influence même les autres unions implantées au Québec: les conventions collectives de N.A.B.E.T. y sont généralement plus élaborées que celles de la même union dans les autres provinces canadiennes.

Peut-être à cause de la nature hétérogène de ses unités, comprenant toutes sortes d'employés, le S.C.F.P. est le plus "raisonnable" de tous les grands syndicats de la radiotélédiffusion. Ceci semble paradoxal, parce que le S.C.F.P. est généralement considéré comme un groupe militant, du fait même qu'il recrute la quasi-totalité de ses membres dans l'un ou l'autre des secteurs publics, fédéral, provincial ou municipal; il a donc rarement à se préoccuper de la capacité de payer des employeurs avec lesquels il négocie. Même dans la radiodiffusion, on retrouve le phénomène: le S.C.F.P. peut se montrer plus revendicateur avec Radio-Canada qu'avec les postes privés dont il représente certains employés au Québec.

Clauses pertinentes - Si le temps et l'espace le permettaient, il faudrait étudier toutes et chacune des clauses, parce qu'elles peuvent toutes refléter un aspect propre à la radiotélédiffusion. Certaines ont cependant un impact plus direct sur la direction et les employés des stations; c'est à celles-là que nous nous arrêterons.

Depuis leur fondation, les syndicats ont toujours eu deux préoccupations principales, les salaires et l'emploi de leurs membres. On pourrait en ajouter une troisième, leur propre sécurité, la sécurité syndicale. Les améliorations majeures obtenues déjà dans le domaine des salaires, tout autant que les difficultés économiques des dernières années, ont eu pour effet de reléguer un peu au second plan les demandes monétaires pour centrer l'attention sur les questions de sécurité d'emploi. L'évolution récente de l'industrie, surtout la formule de production à l'extérieur ou par voie de production conjointe, ont accentué cette préoccupation. C'est cette catégorie de clauses que nous étudierons d'abord.

D'autres types de clauses, comme celles qui visent l'introduction des changements technologiques et celles qu'on appelle clauses professionnelles retiendront notre attention. Nous toucherons aussi, mais rapidement, à quelques aspects monétaires.

3.2 Les clauses visant la sécurité d'emploi

La sécurité d'emploi, les syndicats la recherchent de plusieurs manières. Lorsqu'ils peuvent l'obtenir, la garantie des emplois existants constitue la clause préférée. A défaut d'une telle garantie, ils cherchent à se protéger contre les pertes occasionnées par des sous-contrats ou par l'engagement d'employés à temps partiel ou surnuméraires. Ils tentent aussi, dans la mesure du possible, d'obtenir la reconnaissance d'un certain droit de propriété sur l'équipement qu'ils utilisent et sur les salles où ils exercent leurs fonctions. Ce sont ces différents types de clauses que nous considérerons successivement.

Garantie d'emplois - Les exemples de garantie totale d'emploi sont extrêmement rares. Seuls les gouvernements sont assurés de leur survie et peuvent donner à leurs employés une garantie d'emploi à vie.

N.A.B.E.T. a obtenu de la Société Radio-Canada ce qu'il y a de mieux après, une clause qu'on appelle de plancher d'emplois. L'union obtient pour ses membres la garantie que le nombre de postes dans son unité ne sera jamais diminué, du moins pas à cause de programmes que la Société ferait faire ou achèterait à l'extérieur. La clause se lit comme suit.

> No lay-offs or separations shall occur due to the use of outside sources that provide programming to the Corporation. The minimum number of employees in the Technical Bargaining Unit will be 2103.
>
> In the event of externally imposed financial restrictions, there will be no lay-off or separation of members of the Bargaining Unit while programming is being produced for the CBC using outisde fecilities and/or personnel. (C.B.C.-N.A.B.E.T., art. 35.1)

Quoi qu'il arrive, les te hniciens membres de N.A.B.E.T. à l'emploi de Radio-Canada sont assurés de demeurer au moins 2,103. La Société pourrait envisager de diminuer ce nombre, à condition de n'acheter aucun programme à l'extérieur. Aucune autre convention collective de Radio-Canada, pas même celle du groupe correspondant au Québec, le Syndicat des techniciens du réseau français, ne contient pareille clause.

Sous-contrats - Toutes les conventions collectives contiennent une clause visant à restreindre les sous-contrats. La condition principale que l'employeur doit respecter, c'est que les sous-contrats qu'il accorde ne doivent entraîner aucune mise à pied. Certaines conventions vont plus loin et exigent que les sous-contrats n'entraînent aucune réduction du nombre de postes. A titre d'exemple, on peut citer la clause suivante.

> A moins d'une entente avec le syndicat, la direction s'engage à n'accorder aucun sous-contrat qui aurait pour effet de causer la mise à pied de ses employés réguliers ou de réduire l'unité de négociation. (T.M. et S.C.F.P., s. 687, art. 27.01.)

Sur ce point encore, N.A.B.E.T. a imposé à Radio-Canada, des conditions plus onéreuses. La clause commence par la formulation habituelle, mais une contrainte additionnelle importante s'y ajoute.

> The Corporation will not engage in contracting-out, or use outside facilities or personnel or acquire programming which will cause loss of employment of employees included in the Bargaining Unit. The Corporation undertakes that it will not use outside facilities or personnel to produce programs or material which can be produced by using personnel of the Bargaining Unit or acquire programming that can be produced using personnel of the Bargaining Unit.
>
> Except that it is recongnized that the C.B.C. will continue to acquire programs as part of its regular programming, but that this activity will not reduce the level of Corporation originations. (C.B.C.-N.A.B.E.T., art. 20.3-20.3.1.)

La Société s'est engagée à fournir, sur demande ou de sa propre initiative, toute l'information relative aux sous-contrats, à la commandite et à la co-production, tant aux sections locales de l'union qu'à son bureau national. Un long paragraphe a été introduit à cet effet; il commence comme suit.

> Local Management will provide information on contracting-out, commissioning and co-production to the Local Union concerned, by means of a monthly report, with a copy of the report sent to the National Office of the Union. (C.B.C.-N.A.B.E.T., art. 20.3.4.)

Le représentant syndical peut ensuite examiner, dans les bureaux de la Société, toutes les tâches qui ont été assignées aux employés de l'unité de négociation et vérifier si aucun n'a été affecté par des travaux confiés à l'extérieur.

Dans aucun poste privé, N.A.B.E.T. n'est allé aussi loin.Dans sa convention collective avec Radio-Nord, en Abitibi, qui inclut trois postes de télévision, le sous-contrat doit faire l'objet de négociations au Comité des relations du travail. La dernière disposition n'est pas très claire.

> Au cours de ces négociations, le Comité étudiera les moyens à prendre en vue de favoriser l'expansion de l'entreprise, tout en assurant la sécurité d'emploi des employés de l'Employeur. (Radio-Nord-N.A.B.E.T., art. 4 - 8.03.)

Une station de télévision d'Edmonton a concédé un véritable droit de veto à l'association locale de ses employés: pas de sous-contrat sans l'approbation de l'association.

> The Company shall not, without prior approval of the Association, transfer, assign or subcontract any work or functions performed by members of the Bargaining Unit to any other Company or its employee(s) or to any other individual(s) not covered by this Agreement. (CFRN, Edmonton-CFRN Radio and Television Employees' Association, art. 5.01.)

Ces dernières clause demeurent exceptionnelles. La règle générale c'est que la station peut accorder des sous-contrats, mais à la condition expresse qu'ils n'entraînent aucune mise à pied parmi les employés de l'unité en cause.

Juridiction sur l'équipement et les moyens de production - Le syndicat cherche également à protéger les emplois de ses membres par un autre moyen. Plusieurs conventions collectives défendent à quiconque n'est pas membre de l'unité de négociation d'utiliser l'équipement propre aux emplois couverts par la convention. La clause vise le plus souvent à empêcher les cadres de remplir les fonctions des syndiqués. Dans certains cas, elle va beaucoup plus loin: le syndicat cherche à obtenir une sorte de droit de propriété et d'exclusivité sur l'équipement et parfois même sur les locaux de l'employeur. La clause veut alors éviter que des sous-traitants viennent effectuer leur production dans les studios de l'employeur

avec son équipement: l'usage des lieux et des instruments est exclusivement réservé aux membres de l'unité de négociation.

Sur ce point encore, N.A.B.E.T. a les clauses les plus contraignantes, par exemple avec la Société Radio-Canada, réseau anglais.

> Freelancers ... will provide their own equipment and will not operate any C.B.C. owned or otherwise acquired equipment, nor will they perform such work on Corporation premises or Corporation remote locations. (C.B.C.-N.A.B.E.T., art. 20.3.2.)

Une station privée de Montréal a répondu à une demande semblable de façon moins catégorique.

> La Direction, désireuse d'assurer autant que possible une stabilité d'emploi à ses employés, s'engage à inciter ses co-contractants et les tiers louant ses équipements et plus particulièrement ses studios à utiliser eux aussi les services des employés visés par la présente. (T.M.-A.T.T.M., art. 24.05.)

Le même poste a une clause semblable avec le Syndicat canadien de la fonction publique (art. 4.04).

La première de ces deux dernières clauses, avec son caractère contraignant, rappelle les clauses et les méthodes d'action de certaines unions de métier, dans l'industrie de la construction. Elle présente aussi certaines ressemblances avec la forme la plus rigide de l'étiquette syndicale: seul un syndiqué, et même un syndiqué de telle union, a le droit de manipuler un objet marqué de l'étiquette de l'union en cause (union label).

Quelques conventions collectives dans la radiotélédiffusion contiennent une clause plus douce visant l'étiquette syndicale. Là où elle existe, la clause se limite généralement à exiger que le sceau de l'union apparaisse sur les vidéos produits par les membres.

> Every videotape recording done by the Employer shall bear the seal of the Union. (CFCF, Montréal-N.A.B.E.T., art. 32.1.6.)

Une convention prévoit que la mention de l'étiquette syndicale prendra différentes formes selon le médium utilisé.

> Tout film ou ruban sonore ou magnétoscopique produit par l'Employeur doit porter le sceau officiel du Syndicat.
>
> Lors de l'ouverture et de la fermeture des émissions de radio, l'Employeur permet de diffuser le message suivant: "Le personnel de cette station est représenté par le Syndicat NABET"; s'il y a diffusion continuelle, le message doit être diffusé vers six heures (6 h) et vers vingt-quatre heures (24 h). (Radio-Nord-N.A.B.E.T., art. 10-1.02 et 10-.1.03.)

La publicité que représente la vision ou l'audition fréquente de l'étiquette syndicale devrait amener le public, à la longue, à exiger des productions faites par les syndiqués. Au delà de ce moyen, dont l'effet est à long terme, il y a une pratique que les syndicats voient comme une menace immédiate aux emplois des employés réguliers.

Pigistes et surnuméraires - Une préoccupation majeure des syndicats en matière de sécurité d'emploi, c'est l'embauche par les stations de pigistes, contractuels, surnuméraires, employés à temps partiel. Les employés réguliers ont tendance à considérer ces autres employés comme des concurrents: à leurs yeux l'embauche de tels employés

constitue le plus souvent une atteinte à leur sécurité d'emploi.

Les syndicats d'artistes ne s'opposent en aucune façon à ce genre d'embauche: il est clair pour eux que le travail se fait à contrat. C'est dans les autres catégories que le problème se pose, particulièrement là où employés réguliers et pigistes ou contractuels travaillent côte à côte, comme chez les journalistes, les annonceurs et les animateurs.

C'est ainsi que les deux conventiosn collectives visant des journalistes à Radio-Canada contiennent des dispositions limitatives à cet effet.

> L'effectif de base est constitué d'employés permanents appartenant aux classes d'emplois formant l'unité de négociation.
>
> En outre, des employés surnuméraires peuvent être embauchés:
>
> a) pour remplacer les employés permanents en congé ou prêtés conformément aux dispositions de la convention collective ...
>
> b) pour les périodes électorales et référendaires; dans ces cas, la période d'embauche des surnuméraires concernés prendra fin 10 jours ouvrables après la fin de la campagne électorale ou référendaire.
>
> c) pour faire face à des cas fortuits ou de force majeure.
>
> L'engagement d'un surnuméraire ne peut avoir pour effet de réduire l'effectif de base, d'éliminer ou de déplacer un employé permanent, ni d'empêcher la création d'un poste. (S.R.C.-S.G.C.T., C.S.N., art. 3.01-3.02. Voir C.B.C.-C.W.S.G., s. 213, art. 16.1,ss.)

La convention collective des journalistes du réseau anglais est plus contraignante: aucun employé temporaire (la convention ne parle pas de surnuméraires) ne peut être engagé pour une période continue de

plus de neuf mois (art. 16.3.1). Notons que, dans les deux cas, toute la convention collective s'applique aux employés temporaires, sauf évidemment les clauses de sécurité d'emploi, de caisse de retraite et certains régimes d'assurances collectives (S.R.C.-S.G.C.T., C.S.N., art. 3.03b. C.B.C.-C.W.S.G. s. 213, art. 16.3.3).

En ce qui concerne les employés de production, la condition unique pour l'embauche de pigistes est de ne pas affecter l'emploi des employés réguliers. Les pigistes sont assimilés à des sous-traitants.

> Des entreprises ou des entrepreneurs de l'extérieur ou encore des pigistes peuvent être appelés à fournir un service donné à l'occasion d'une émission ou d'une série d'émissions, dans la mesure où leur service n'a pas pour conséquence le déclassement ou le licenciement d'un employé dans la succursale intéressés. (S.R.C.-S.E.P.Q.A., art. I-2.3 Voir C.B.C.-C.U.P.E., art. 11.3.)

Pratiquement toutes les conventions collectives, même dans le secteur privé, ont une clause semblable. Certaines ajoutent que l'embauche de pigistes ou de surnuméraires ne doit pas empêcher de combler un poste vacant ou de créer un poste régulier nouveau.

Certaines conventions collectives ont cherché à imposer des pénalités à l'employeur pour l'utilisation de pigistes ou de contractuels pour des fonctions particulières. La pénalité peut prendre la forme d'une taxe payable à l'union ou encore du paiement du salaire de l'employé régulier qui aurait dû faire l'ouvrage.

> The Company may hire a Script Assistant on a freelance basis for a program or series of programs provided that all qualified bargaining unit members are unavailable for such assignments, but on such occassions shall pay to the Local Union five dollars ($5.00) initiation fee plus union dues check-off (1.66%).
>
> If the Company brings in a specialist to maintain, adjust or repair any equipment or device normally maintained by members of the bargaining unit, a member of the bargaining unit shall be assigned, whenever possible, to assist or accompany such specialist in order to familiarize himself with the maintenance, adjustment or repair being performed by the specialist. (CKY-TV, Winnipeg- N.A.B.E.T., art. 23.2-23.3)

Une situation toute particulière existe au poste CFTO de Toronto. N.A.B.E.T. y possède une section locale composée uniquement de pigistes. L'union négocie pour eux une convention particulière. Selon cette convention, le statut de pigiste peut s'appliquer à toutes les fonctions. On trouve en effet des techniciens et des personnes d'autres métiers qui exercent leurs fonctions à la pige. La convention qui les régit comporte une clause d'atelier fermé: c'est l'union (la section locale 700 de N.A.B.E.T.) qui fournit à l'employeur les pigistes dont il a besoin. Il ne peut embaucher directement qui il veut que si l'union ne lui présente pas de candidats compétents.

> The Company agrees to hire freelancers only through the Union in any of the classifications outlined in Article 15 of this Agreement. On occasion where the Union is unable to supply competent freelancers or fails to notify the Company of names of personnel, as hereinbefore provided, the Company may hire non-union help to fill the vacancy for that assignement. On any such occasion, this freelance Agreement would be applicable. The Company will supply the Union the names of such persons hired no later that one (1) day after hiring. (CFTO, Toronto- N.A.B.E.T., s. 700, art. 2.2)

L'employeur conserve le droit d'évaluer la compétence et les qualifications des candidats sans restriction, et il décide seul s'il

engage ou non l'employé qui lui est référé (art. 2.3). L'employeur ne peut exiger que l'employé fournisse l'équipement, le matériel ou l'espace requis pour son travail, mais si celui-ci le(s) fournit, il doit y avoir entente entre lui et l'employeur sur la compensation appropriée (art. 2.5).

A l'inverse de toutes les clauses mentionnées jusqu'ici, une station, dont les employés sont syndiqués dans la Canadian Association of Broadcast Employees, a obtenu une liberté totale quant à l'emploi de pigistes pour une catégorie d'employés du service des nouvelles, les photographes et les cinécaméramen.

> For the purpose of news coverage, the Union agrees the Company should not be restricted in any way in the use of freelance motion picture photographers and still photographers. (CHCH, Hamilton-C.A.B.E., art. 11.4.L)

On voit ainsi la variété des dispositions qui peuvent exister dans les conventions collectives par rapport aux pigistes et aux contractuels. Toutefois, la clause prédominante est celle qui permet leur utilisation à condition que l'emploi des employés réguliers n'en soit pas affecté.

*

La revue que nous venons d'effectuer des différents moyens que les syndicats utilisent pour protéger les emplois de leurs membres montre à quel point le sujet les préoccupe, mais aussi le succès variable de leurs efforts. Les clauses qu'ils parviennent à négocier sur la question vont du plancher d'emploi de N.A.B.E.T. à Radio-Canada, qui garantit à ses membres le maintien de 2,103 postes, jusqu'à la simple protection contre une mise à pied causée par l'octroi d'un sous-contrat ou l'embauche d'un pigiste.

3.3. Autres clauses

Plusieurs autres clauses intéressent directement la radiotélédiffusion. Nous considérerons celles qui, pour une raison ou pour une autre, semblent avoir un impact plus direct sur la direction des entreprises ou qui créent une préoccupation plus intense chez les employés concernés.

Mouvements de personnel - A Radio-Canada, les règles qui déterminent les transferts et les promotions varient d'un groupe à l'autre. Les deux critères principaux sont toujours la compétence et l'ancienneté, mais le poids donné à chacun diffère. On peut dire, en simplifiant beaucoup, que les journalistes et les employés de production insistent sur la compétence et les qualifications, alors que les syndicats de techniciens se réfèrent davantage à l'ancienneté.

La clause du Syndicat des journalistes du réseau français est explicite: l'employeur évalue d'abord les qualifications et les aptitudes, et ce n'est que lorsque celles-ci sont égales que l'ancienneté s'applique. On notera qu'il ne s'agit pas de l'ancienneté dans l'entreprise mais dans le syndicat.

> A qualités étales sur le plan connaissances, formation, capacités, aptitudes et possibilités, la Société porte son choix sur celui des candidats de l'unité de négociation qui a le plus d'ancienneté syndicale. (S.R.C.-S.J.R.C., art.4.06)

Dans la convention de la Guilde, il n'est même pas fait mention d'ancienneté.

> Should the Corporation not be able to decide whether or not a candidate is fully qualified to fill the vacancy within the bargaining unit, the Corporation may, in cases of promotion, give the best qualified candidate from within the bargaining unit an opportunity to demonstrate his/her hability to fill the job by placing the candidate into the position for a trial period of up to 3 months, where the employee shall work with another employee assigned in a higher group or with a supervisor. No salary increase shall occur because of this trial period. (C.B.C.-C.W.S.G. s. 213, art. 17.3.2)

Le principe de la priorité à donner aux qualifications sur l'ancienneté dans les promotions se retrouve chez les employés de production.

> Aux fins de l'avancement, l'ancienneté est le facteur décisif pour les employés de connaissances, de formation, de compétence, d'aptitudes et de possibilités égales. (S.R.C.-S.E.P.Q.A., art. V-3.8)

La convention des employés de production du réseau anglais contient la même disposition (C.B.C.-C.U.P.E. Production Unit, art. 18.1).

D'un autre côté, les conventions entre la Société Radio-Canada et ses techniciens donnent la priorité à l'ancienneté dans l'unité de négociation. On ne considère que les exigences requises ou normales pour remplir le poste ouvert.

> L'employé qui a le plus d'ancienneté syndicale, s'il satisfait aux exigences telles qu'établies par la Société, pourvu que ces exigences soient en rapport direct avec l'emploi, y compris les qualifications nécessaires pour exécuter les tâches décrites à la description d'emploi faisant partie intégrante de la présente convention collective de travail, est promu au poste vacant d'une classe supérieure dans le groupement négociateur. (S.R.C.-S.T.R.F., art. 30.L)

La convention collective des techniciens de N.A.B.E.T. contient exactement la même disposition (C.B.C.-N.A.B.E.T., art. 30.1).

Dans deux stations différentes du réseau TVA, il est curieux de noter que c'est la situation inverse de celle qu'on trouve à Radio-Canada. Le S.C.F.P. qui y représente également les employés de production donne la priorité à l'ancienneté: sa convention parle seulement des exigences normales du poste (CFER, Rivière-du-Loup-S.C.F.P. s. 2378, art. 35.07). D'un autre côté l'Association des techniciens de Télé-Métropole (A.T.T.M.) considère d'abord la compétence.

> Si le facteur compétence est à toute fin pratique égal entre deux (2) employés ou plus, le facteur ancienneté générale prévaudra (T.M.-A.T.T.M., art. 5.06).

En denors de ces deux exemples du réseau TVA, la quasi-totalité des conventions collectives dans les stations privées donne priorité à l'ancienneté, en n'exigeant que les capacités normales et les qualifications suffisantes pour remplir la tâche. Il ne faut pas oublier qu'elles sont pratiquement toutes négociées par des syndicats N.A.B.E.T. Dans certaines conventions, la clause énumère plusieurs critères, mais c'est le critère d'ancienneté qui apparaît toujours le premier. On trouvera souvent l'énumération suivante: l'ancienneté, le rendement passé et actuel,

la scolarité, l'expérience et les aptitudes. (Voir par exemple CFCF, Montréal, art. 27.1 et Radio-Nord, art. 5-3.01e).

A propos d'un autre aspect des mouvements de personnel, N.A.B.E.T. a négocié et obtenu, dans plusieurs de ses conventions collectives, le droit d'un employé de refuser un transfert ou une mutation. Il s'agit d'un transfert à l'intérieur d'une même station, puisque chaque convention dans le secteur privé vise une seule station. Plus précisément, il faut le consentement de l'employé pour le muter à une fonction substantiellement différente de celle qu'il occupe alors.

> Without his consent, no employee shall be transferred or assigned to another job classification whose job content is substantially different from that of his regular classification ... (CFTO, Toronto, art. 8.3.1. Voir aussi Radio-Nord, art. 5-403 et CJCB, Cap Breton, art. 9.4.2)

Quelques conventions exigent également le consentement de l'employé pour une mutation hors de l'unité (CJCB, Cap Breton-N.A.B.E.T., art. 9.4.3; CKVU, Vancouver-CKVU Employees' Association, art. 24.5).

A Radio-Canada, les différentes conventions collectives permettent à un employé de refuser une mutation d'une succursale ou d'une station à une autre (C.B.C.-N.A.B.E.T., art. 36.1; C.U.P.E., art 48.1; S.R.C.-S.T.R.F., art. 36.1; S.E.P.Q.A., art. V-6.1). Dans les conventions visant les employés de production (C.U.P.E. et S.E.P.Q.A.), la convention prévoit une exception, quand le poste de l'employé visé a été aboli; l'employé doit alors accepter le transfert.

Changements technologiques - La plupart des conventions collectives en vigueur à Radio-Canada contiennent une section relativement élaborée sur les changements technologiques. Celle-ci s'ouvre toujours par une déclaration qu'aucun employé ne sera affecté par un changement technologique au cours de la période pendant laquelle la convention collective demeurera en vigueur.

> Nul employé qui a terminé son stage (ou sa période de probation) à la date de la signature de la présente convention ne sera licencié ou ne subira de diminution de salaire au cours de la présente convention en raison de l'introduction d'équipement nouveau ou modifié et/ou des changements de méthodes d'exploitation qui y sont reliées. (S.E.P.Q.A., art. X-1.1; S.T.R.F., art. 35.1; N.A.B.E.T., art. 35.1; C.U.P.E., art 33.1)

Même si la clause dit explicitement "au cours de la présente convention", cette mention ne signifie pas que l'obligation s'arrête à la date d'échéance. Tout d'abord, l'article 148(b) du Code canadien du travail en prolonge l'application, en interdisant à l'employeur de modifier quoi que ce soit aux conditions déterminées dans l'ancienne convention, tant que le droit de grève ou de lock-out ne peut être lagelement exercé. De plus, le syndicat prend pour acquis que la clause sera reconduite dans la prochaine convention. A moins de s'engager dans une lutte titanesque, un employeur ne peut retirer d'une nouvelle convention un avantage accordé dans l'ancienne: on n'enlève pas des "droits acquis", même si, juridiquement, toutes les clauses d'une convention s'éteignent avec celle-ci.

Le chapitre sur les changements technologiques se poursuit par des précisions qui traitent d'abord de l'avis que la Société s'engage à donner à la partie syndicale, deux ou trois mois avant l'introduction du changement: la longueur du délai varie d'une convention à l'autre. Les

parties s'engagent ensuite à établir ou à maintenir un comité d'étude du progrès technique, chargé de discuter des questions de recyclage et de mutations découlant des mêmes changements. Enfin, des possibilités de réaffectation, de recyclage et de mutation devront être offertes aux employés qui seraient touchés par l'introduction d'un nouvel équipement.

La plupart des postes du réseau TVA ont une clause de changements technologiques qui contient les deux ou trois éléments suivants: l'avis à la partie syndicale, la volonté de prévoir les modalités d'adaptation et, tout particulièrement, l'engagement d'offrir des possibilités de formation et de recyclage (T.M.-A.T.T.M., art. 27.02 ss.; T.M.-S.C.F.P., s. 687, art. 32.01 ss.; T.M.-S.G.C.T., C.S.N., art. 8.04).

Dans les autres postes privés, à travers le Canada, on peut identifier trois tendances. Les postes les plus importants auront généralement une clause semblable à celle de Radio-Canada, avec l'engagement qu'il n'y aura aucune mise à pied d'employés permanents, à condition que ceux-ci acceptent de se recycler si nécessaire. La convention collective entre CFCF et N.A.B.E.T. contient la disposition suivante.

> No permanent employee who is on the Company's payroll on the date of the signing of this Agreement and who accepts retraining and/or reclassification can be laid off as a direct result of automation. (CFCF, Montréal-N.A.B.E.T., art. 30.1.4)

La convention de N.A.B.E.T. avec CFTO, à Toronto, ne contient aucune clause sur les changements technologiques, mais une lettre d'entente garantit qu'il n'y aura pas de mise à pied, pendant la durée de la convention collective, d'employés qui étaient sur la liste de paie à la date de la signature. (Letter of Agreement No. 4, September 4, 1985).

D'autres stations limitent leur engagement à offrir aux employés qui seraient touchés par des changements technologiques les postes alors vacants dans l'entreprise, ou à leur permettre de se recycler sous la supervision du supérieur immédiat afin de pouvoir occuper les nouvelles fonctions (CKSH, Sherbrooke-N.A.B.E.T., art. 26.2 et 26.3; CKTM, Troi-Rivières-N.A.B.E.T., art. 26.3).

Seule la convention collective de Radio-Nord, parle, indirectement, d'un comité de reclassement ou de recyclage, dans un article où les deux parties s'engagent à présenter une requête conjointe en vue d'obtenir les subsides gouvernementaux disponibles en pareil cas (Radio-Nord-N.A.B.E.T., art. 5.7.4). La même convention collective fait allusion aux dispositions du Code canadien du travail sur le sujet, dispositions qui s'appliquent automatiquement, chaque fois que la convention collective n'a pas prévu des dispositions équivalentes. (C.C.T., art. 150-153).

Clauses professionnelles - Les clauses professionnelles ont généralement un caractère très positif dans les conventions collectives où on les trouve. Leur présence et leur développement varient beaucoup d'une convention à l'autre, d'une région à l'autre et d'un secteur à l'autre. C'est au Québec qu'elles sont le plus élaborées, plus particulièrement dans le secteur français de Radio-Canada.

A Radio-Canada, c'est la convention collective du Syndicat des journalistes qui contient la clause la plus longue sur le sujet. La clause rappelle d'abord le mandat de la Société, et les parties reconnaissent le droit du public "à une information impartiale, complète, factuelle et équilibrée" (S.R.C.-S.J.R.C., art. 7.01b). En cas de poursuite judiciaire

à la suite de la diffusion d'un reportage ou d'une nouvelle, la Société prend des engagements vis-à-vis le journaliste poursuivi, comme d'assumer sa défense et les honoraires professionnels requis, ensuite de l'indemniser, etc. (art. 7.08-7.14). Un comité consultatif est établi pour étudier toute question relative à l'exercice de la profession (art. 8.16 ss.). Le perfectionnement est favorisé (art. 7.28 ss.). Enfin, la Société s'engage à ne pas confier à un journaliste, contre son gré, une affectation comportant des risques disporportionnés (art. 7.15).

Dans la convention avec la Guilde des journalistes, les engagements de la Société se limitent à ne pas obliger un journaliste à accepter une affectation comportant des dangers démesurés, à prendre des assurances plus importantes pour ce genre de situation, et à participer à un comité de questions professionnelles. A ce comité, on discutera des divers problèmes reliés à la profession: le statut du journaliste, la déontologie, l'orientation et les objectifs du service des nouvelles (C.B.C.-S.W.S.G., s. 213, art. 54.1.1, 54.2 et 58).

Le Syndicat des employés de production du Québec et de l'Acadie a inclus dans sa convention collective une clause de responsabilité civile, selon laquelle la Société assurera la défense d'un employé et défraiera les honoraires professionnels engagés, s'il arrive qu'un employé soit poursuivi suite à l'exercice normal de ses tâches, à condition qu'il se soit généralement conformé aux directives reçues (S.R.C.-S.E.P.Q.A., art. IV-3.1). La convention collective correspondante, pour le réseau anglais, ne contient pas une telle disposition. Enfin, la plupart des conventions traitent de la mention au générique ("Air credits"); la rédaction de la clause varie quelque peu selon le groupe visé. On se souviendra que la

double mention au générique du nom du réalisateur, au début et à la fin de l'émission, faisait partie des principaux points en litige dans la grève historique des réalisateurs de Radio-Canada en 1959.

Dans les diverses ststions du réseau TVA, on retrouve sensiblement les mêmes clauses. Le syndicat des journalistes à Télé-Métropole a précisé le droit du journaliste et de l'employeur, en cas de divergence d'opinion sur le contenu d'un texte.

> Normalement, toute modification ou coupure qui serait de nature à changer le sens d'une nouvelle ou d'un reportage est effectué après en avoir discuté avec l'auteur.
>
> Si l'accord est impossible entre le journaliste et ses supérieurs, toute nouvelle ou tout reportage dont le sens aurait été changé ne pourra être diffusé que sous forme de texte seulement et sans identifier l'auteur dudit reportage. (T.M.-S.G.C.T., C.S.N., art. 16.06)

Sauf la mention au générique qu'on retrouve dans la plupart des conventions collectives, les conventions de N.A.B.E.T. dans le secteur privé ne sont pas très développées quant aux questions de caractère professionnel.

Un dernier point à mentionner concerne l'exclusivité du service à l'employeur. Là où elle existe, la clause exige généralement qu'une activité entreprise par un employé ne vienne pas en concurrence directe avec l'activité que cet employé exerce chez son employeur. La clause visant les journalistes de Radio-Canada est typique de ce qu'on trouve le plus souvent, avec les adaptations requises.

> Le journaliste de Radio-Canada exerce sa profession au service exclusif de la Société. D'autre part, la Société lui reconnaît le droit d'exercer hors de ses heures de travail une activité professionnelle pour autant que:
>
> a) cette activité ne vienne pas en concurrence directe avec le service de l'Information;
>
> b) l'employé n'exploite pas sans autorisation ses rapports avec la Société;
>
> c) cette activité ne soit pas reliée à une publication identifiée à un parti ou à un mouvement politique ou exercée dans des conditions susceptibles de placer l'employé dans une situation de conflit d'intérêts, ou dans une situation pouvant compromettre sa crédibilité. (S.R.C.-S.J.R.C., C.S.N., art. 7.07)

Une étude de toutes les clauses à caractère économique déborderait le cadre du présent rapport. Quelques asepcts méritent cependant d'être soulignés.

Clauses monétaires diverses - La plupart des conventions collectives dans la radiotélédiffusion se conforment au type général des barèmes de salaires, à savoir que les taux mentionnés constituent des taux impératifs, c'est-à-dire qui sont à la fois un minimum et un maximum. Nous avons vu, à propos du cas des journalistes-pigistes, que la convention collective des journalistes de Radio-Canada permet aux animateurs et aux interviewers de négocier un supplément de rémunération avec la Société sur une base individuelle. On ne trouve que quelques autres exemples où le taux de la convention collective constitue un minimum susceptible d'être dépassé à la suite d'une négociation individuelle entre l'employé et son employeur.

> At the discretion of the management, merit increases may be granted. These increases may consist of additionnal increment(s) within the salary group or may be an increase beyond the top of the scale.
>
> The Company shall reserve the right ... to pay overscale to any on-air staff performer in the bargaining unit it deems valuable in reaching the objec_ives of the program. CKY-TV, Winnipeg-N.A.B.E.T., art. 27.1.1 et 27.1.2.)

La convention collective entre la station CKVU de Vancouver et l'association locale d'employés contient la phrase "The following rates are minimum" juste en haut de la cédule de salaires (26.3).

Les heures normales de travail vont de 35 à 40 heures par semaine, 40 heures étant la règle la plus fréquente. Généralement, mais pas toujours, les employés de bureau ont des heures plus courtes. Les conventions collectives du Québec prévoient une semaine de deux heures et demie (2½ h) plus courte que dans les autres provinces.

Malgré le régime des cédules hebdommadaires, que toutes les conventions collectives admettent, les entreprises considèrent relativement onéreuse la répartition quotidienne des heures, avec les pauses obligatoires et la prime de temps supplémentaire. Aussi, le poste CFTO de Toronto s'estime-t-il chanceux d'avoir obtenu, dans sa dernière négociation, le droit d'appliquer la semaine de quatre jours. Il ne s'agit pas d'une formule facultative, mais du droit qu'a l'employeur d'assigner certains employés à travailler quatre jours de dix heures par jour, au lieu de cinq jours de huit heures.

> Notwithstanding ..., an employee may be scheduled on a four (4) day work week consisting of a ten (10) hour tour of duty for each day in that work week. (...) The third day off in the work week resulting from this article shall be scheduled consecutive to the two (2) consecutive days off provided in art. 14.2. (CFTO, Toronto-N.A.B.E.T., art. 14.1.5.)

Une convention collective prévoit explicitement que les réalisateurs et les annonceurs sportifs n'auront pas d'heures fixes de travail, et qu'ils ne recevront donc aucune prime de temps supplémentaire, sauf s'ils ont à travailler le sixième ou le septième jour d'une semaine (CFRN, Edmonton-CFRN Radio and Television Employees' Association, art. 12.07).

3.4 Conventions collectives et co-production: "Le Matou"

Le film Le Matou pourra, ou non, faire courir les foules, selon les goûts du public. Il fait déjà courir bien des représentants patronaux et syndicaux, à son sujet, ainsi qu'un bon nombre de gens de loi. Pourtant l'histoire ne fait que commencer.

Les événements - Le film Le Matou a été produit par une entreprise créée à cette fin, Ciné Le Matou Inc., constituée à partie du producteur indépendant Ciné Vidéo. Téléfilm Canada, une société de la Couronne, établie pour promouvoir l'industrie cinématographique canadienne, y a apporté sa participation financière. A l'origine, Radio-Québec avait acquis des droits exclusifs pour la diffusion de la série télévisée.

Une des conditions posées pour la participation financière de Téléfilm Canada, c'est qu'un diffuseur conventionnel s'engage à diffuser l'oeuvre. A l'époque, Radio-Québec ne tombait pas dans cette catégorie. Suite à des pourparlers, Radio-Québec abandonna ses droits exclusifs, et Radio-Canada s'impliqua dans le projet, d'abord en y apportant sa contribution financière, puis en permettant au producteur d'utiliser gratuitement quelques locaux de la Société et les services de certains de ses employés.

En septembre 1984, les scènes extérieures furent filmées dans les rues du Vieux-Montréal. En octobre et novembre 1984, l'équipe de production se transporta dans l'édifice de Radio-Canada, plus précisément dans le studio 51, pour y tourner les scènes d'intérieur.

Le film a été mis à l'affiche dans les salles de cinéma à la fin de l'été 1985. La diffusion de la série télévisée viendra plus tard.

Le problème - Le véritable problème ne tient pas au tournage du Matou, en tout cas pas uniquement. Le cas soulève une question de bien plus grande envergure. Le fond du problème, c'est que les syndicats de Radio-Canada craignent que la formule de la co-production - Le Matou n'est qu'un cas parmi une dizaine d'autres - n'entraîne une importante réduction de la production interne à Radio-Canada et qu'un grand nombre de leurs emplois soient ainsi directement menacés.

Leurs craintes se fondent sur les déclarations du gouvernement, qui veut favoriser l'entreprise privée dans le secteur de la production cinématographique et télévisée, et sur les propres déclarations de Radio-Canada. En réponse à une demande du ministre des Communications, la Société a préparé, au début de 1983, un document intitulé "La stratégie de Radio-Canada". Le document contient, entre autres, la mention de l'objectif suivant.

> Lorsque les services de télévision seront entièrement canadianisés, 50% de toutes les émissions réseau, sauf les émissions d'information et de sport, devront provenir du secteur privé. (La stratégie de Radio-Canada, avril 1983).

La date-cible pour atteindre cet objectif serait 1990, plus ou moins. En arrondissant un peu les chiffres, on peut dire qu'en 1980, la production privée ne représentait pas 5% de la grille horaire de Radio-Canada. Elle serait présentement d'environ 10%, et on voudrait la porter à 15% dès l'année prochaine. C'est tout cela qui attise les craintes des syndicats.

Les syndicats n'ont pas de prise directe sur les contrats commerciaux de la Société Radio-Canada, encore moins sur les politiques du gouvernement. Ils ont donc cherché à contrecarrer les projets de privatisation - et de réduction de postes - par le biais de griefs, fondés sur les dispositions de leurs conventions collectives, et par des requêtes auprès du C.C.R.T.

Arbitrages et requêtes - Le 4 octobre 1984, le Syndicat des employés de production du Québec et de l'Acadie (S.E.P.Q.A.) présentait au C.C.R.T. trois requêtes qui s'appuyaient sur trois articles différents du Code canadien du travail. L'énoncé des faits et l'argumentation étaient identiques dans les trois requêtes; la demande, à la fin de chacune, différait, en se fondant sur différents articles du Code canadien du travail.

La première requête se réfère à l'article 118 du Code canadien du travail. Cet article donne au Conseil le pouvoir de trancher, de façon péremptoire et définitive, qui est employeur et qui est employé dans les cas qui lui sont soumis. Le S.E.P.Q.A. prie de Conseil de

> Déclarer que la Société est l'employeur véritable, aux fins du Code, des employés qui effectuent du travail de production dans le cadre de co-productions d'émissions de télévision.

La seconde requête s'appuie sur les articles 183 et 183.1 du Code. Les articles 182, 183 et 183.1 donnent au Conseil des pouvoirs très étendus en cas d'arrêt de travail illégal, grève ou lock-out: le Conseil peut interdire l'arrêt de travail, et il peut ordonner à tous les intéressés de reprendre leurs activités régulières. Le S.E.P.Q.A. demande au Conseil de

> Déclarer que la décision de la Société de ne pas faire appel aux membres de l'unité de négociation ... constitue un lock-out illégal.

La troisième requête fait appel à l'article 184 du Code. Celui-ci énumère diverses pratiques qu'il déclare déloyales et auxquelles il interdit d'avoir recours. Ainsi, un employeur ne peut s'ingérer dans les affaires d'un syndicat et il ne peut user de mesures discriminatoires envers certains de ses employés. Le S.E.P.Q.A. prie le Conseil de

> Déclarer que la Société a violé et continue de violer le Code canadien du travail en négociant individuellement avec des personnes ou des corporations des contrats de co-productions et en passant outre aux conditions de travail faisant l'objet de la convention collective du syndicat applicable en l'espèce aux productions d'émissions de télévision;
>
> Déclarer que contrairement au paragraphe 184(1) du Code, la Société s'est ingérée et s'interfère dans la représentation du syndicat en se comportant comme si le Syndicat n'était pas l'agent négociateur des employés de l'unité de négociation;
>
> Déclarer que contrairement au paragraphe 184(3) du Code la Société a agi d'une façon discriminatoire à l'égard des membres de l'unité de négociation ...

En même temps que le syndicat formulait ses trois requêtes au C.C.R.T., il présentait un grief, le 31 octobre 1984, dans lequel il soumettait que l'employeur avail violé la convention collective de la façon suivante.

> (L'employeur) fait travailler sur diverses émissions (Le Matou et autres), des personnes (employés) qui n'ont pas été nommés aux divers emplois de l'unité conformément à la convention collective.
>
> En effet, ces personnes occupent des emplois dans l'unité en l'absence de tout affichage préalable à leur engagement.

> Nous demandons que la Société cesse de violer la convention collective et que les droits et les privilèges de tous les employés soient rétablis, respectés et maintenus.

L'arbitrage de ce grief n'a pas été mené à terme. En effet, le 22 mars 1985, le syndicat présentait une quatrième requête au C.C.R.T. L'article 158 du Code prévoit que si, au cours de l'arbitrage d'un grief, l'existence même d'une convention collective et son champ d'application sont mises en cause, ces questions peuvent être portées devant le Conseil. Dans ce cas, l'arbitre décide si la procédure d'arbitrage se poursuit ou est suspendue. En vertu de cet article, le S.E.P.Q.A. a demandé au Conseil de

> Déclarer que dans le cas des émissions visées ... la convention collective du syndicat s'applique et qu'elle lie la Société et les employés exécutant le travail de production.

De son côté, le Syndicat des techniciens du réseau français (S.T.R.F.) a logé 11 griefs, entre le 22 octobre et le 3 novembre, qui visaient des événements survenus durant la même période. Le S.T.R.F. soutient que la Société a fait travailler, dans son studio 51, des personnes qui n'étaient pas membres du syndicat, et qu'elles ont utilisé des appareils qui, en vertu de l'article 20.1 de leur convention collective, ne peuvent être manoeuvrés que par des membres du syndicat. L'article 20.1 se lit, en partie, comme suit.

> Les employés désignés à l'article 2 de la présente convention ... continuent d'installer, monter, manoeuvrer et entretenir l'équipement qui appartient à la Société ou qui est acquis par elle de toute autre façon, ou tout appareil qui y sera plus tard substitué, lorsqu'il est utilisé dans les locaux de la Société, ou hors studio pour réaliser les émissions provenant de la Société.

Dans une longue décision, datée du 12 novembre 1985, l'arbitre conclut d'abord que la Société Radio-Canada n'était pas le producteur exclusif et total de l'émission. Il note ensuite que le studio avait été dégagé de tous les appareils mobiles appartenant à Radio-Canada pour faire place à l'équipement du producteur. Celui-ci a utilisé quelques appareils fixes de la Société, y compris la source d'énergie, mais des syndiqués du S.T.R.F. ont manoeuvré toutes les pièces d'équipement fixe.

L'arbitre conclut de la façon suivante. Pour établir une obligation de la Société Radio-Canada par rapport aux techniciens qui ont manipulé les appareils mobiles du producteur, il faudrait déclarer que la Société a acquis ces appareils pour les utiliser à la production du Matou, ce qui ne correspond à aucune réalité. Il termine en statuant que l'entreprise a respecté ses obligations et qu'elle n'a pas contrevenu à l'article 20 de la convention. (Syndicat des techniciens de Radio-Canada et Société Radio-Canada, sentence de Me André Rousseau, 12 novembre 1985).

A la suite de cette sentence arbitrale, le S.T.R.F. a fait parvenir au C.C.R.T. une demande en vue d'être considéré comme partie intéressée à cette affaire; il y déclare qu'il appuie entièrement les requêtes du S.E.P.Q.A. Un peu plus tard, il fait savoir qu'il se retire du dossier; il n'est pas impossible que les frais soient la cause de son désistement.

La situation et les enjeux - Le Conseil tenait, le 6 novembre 1985, une première séance, où les différents groupes intéressés ont manifesté leur intention d'intervenir. Outre les syndicats déjà mentionnés, Radio-Canada et Téléfilm Canada, il faut noter la présence de l'Association des producteurs de films et de vidéos du Québec (A.P.F.V.Q.). L'association

établit son intérêt à intervenir du fait que c'est le principe même des co-productions qui est en jeu. En même temps, elle soutient que le Conseil n'a pas juridiction, puisque Ciné Matou Inc. est une corporation provinciale: le Conseil canadien des relations du travail n'a donc aucune juridiction sur la syndicalisation, les conventions collectives ou les salaires des employés de Ciné Matou Inc.

En fait, c'est bien tout le régime de co-production qui est en cause. La Société Radio-Canada accepte d'être considérée comme co-producteur, parce que, outre sa participation financière, elle a eu un certain droit de regard sur quelques aspects de la production, en particulier sur la série destinée à la télévision. Si le Conseil déclare qu'une telle participation fait de Radio-Canada l'employeur de tous les employés de Ciné Matou Inc., aucune co-production ne sera jamais plus possible. L'argumentation des producteurs indépendants, c'est que la conception, l'organisation, la direction, la responsabilité financière, en un mot toute la production, en tout cas tous ses aspects majeurs, relevaient exclusivement de Ciné Matou Inc., et pas du tout de Radio-Canada.

La question de juridiction fédérale ou provinciale est fondamentale. Les producteurs (qui ne sont pas des diffuseurs) relèvent de la juridiction provinciale pour tout, y compris les relations du travail. L'A.P.V.F.Q. soutient que le C.C.R.T. n'a absolument aucune juridiction dans le cas du Matou, et qu'il aurait dû refuser tout simplement même de considérer les requêtes. L'aspect constitutionnel du problème ne manquera pas d'intérêt.

Compte tenu de tous les enjeux, particulièrement du fait que le niveau de production de la Société Radio-Canada et la sécurité d'emploi de ses employés sont impliqués, compte tenu de la politique de privatisation clairement énoncée par le gouvernement fédéral et appuyée par plusieurs gouvernements privinciaux, le débat s'annonce capital et très long. Aucune des parties n'acceptera une décision qui la défavorise sans la porter immédiatement en appel. La cause ira sûrement jusqu'en Cour suprême du Canada.

3.5 Cas du secteur privé

Les cas qui surgissent dans le secteur privé semblent moins dramatiques. Ils ont d'abord moins d'envergure, parce que la convention collective se limite généralement à une seule station. De plus, la représentation syndicale y est généralement plus simple: il est rare de trouver plus qu'un ou deux syndicats dans une même station de télévision, encore moins dans une station de radio. Nous verrons brièvement deux cas.

Les producteurs associés à une station - Il existe au moins deux cas, à notre connaissance, où une compagnie de production fonctionne parallèlement à une station de télévision, à laquelle elle est étroitement reliée, utilisant, en tout ou en partie, ses locaux et son équipement.

C'est ainsi que Glen Warren Productions Ltd. est une filiale de Baton Broadcasting, la compagnie propriétaire de CFTO à Toronto. Glen Warren étant une entreprise de production, pas de radiodiffusion, elle relève de la juridiction provinciale; ses employés, pour être accrédités, doivent recourir à l'Ontario Labour Relations Board, pas au C.C.R.T.

La compagnie Glen Warren a signé une lettre d'entente avec les représentants de N.A.B.E.T. La lettre d'entente garantit que les règles de juridiction et d'exclusivité syndicale, contenues dans la convention collective avec CFTO, seront respectées dans tous les cas de production exécutés dans les studios et les bâtiments de CFTO.

> We hereby give our undertaking that all Television Productions under the control of Glen Warren Productions Limited ... that are produced at the premises and that utilize the facilities of CFTO-TV Limited will be subject to the jurisdictional Article (9) of the Agreement between CFTO-TV Limited and NABET mutatis mutandis, as if the production was a CFTO company originated television program. (Letter of Agreement No. 2, signed by Glen Warren Productions Ltd., September 4, 1985)

L'entente ne prévoit que la garantie de la juridiction à l'union et à ses membres; toute autre condition de travail est sujette à une nouvelle discussion, ou négociation s'il y a lieu.

Le poste CFCF de Montréal a aussi sa filiale, les Productions Champlain. Dans ce cas-ci, la lettre d'entente ne contient, de la part des productions Champlain, que l'engagement de continuer à utiliser les employés de la station CFCF.

> CFCF Inc. and Champlain Productions do hereby agree to continue using CFCF Inc. employees for all services required by Champlain Productions to produce shows and other material to be aired by CFCF Inc. It is agreed not to reduce the involvment of CFCF Inc. employees for Champlain Productions shows and material produced for others. (Letter of Intent No. 4, July 3, 1985)

La lettre d'entente mentionne explicitement que cet engagement a pour but d'assurer la sécurité d'emploi de plusieurs employés. Elle ne contient aucune autre obligation prise par les signataires.

Postes réservés aux employés syndiqués - La quasi-totalité des conventions collectives assure aux employés membres de l'unité de négociation le droit exclusif de remplir les postes couverts par la convention. Un grief présenté récemment au poste de télévision privé de Vancouver portait sur cette question. L'association locale des employés de la station (CKVU Employees' Association) protestait parce qu'en deux occasions, le 24 octobre 1984 et le 15 février 1985, deux animateurs différents avaient présenté chacun un reportage à l'émission des nouvelles.

Le certificat d'accréditation englobe tous les employés de la station, mais il comporte certaines exclusions; c'est ainsi que les contractuels qui agissent comme animateurs sont exclus de l'unité de négociation. L'association soutient que, pour cette raison, la compagnie a violé la convention collective, en acceptant que deux animateurs agissent comme reporters, chacun dans une circonstance différente.

L'union invoquait l'article 24.2 de la convention, qui contient la disposition suivante.

> The Company will assign all duties relating to work covered by this Collective Agreement to employees; the Company will not transfer, assign or contract any work or functions covered by this Agreement, to which employees are entitled under the terms of this Agreement, to any persons not covered by this Agreement. (CKVU, Vancouver-CKVU Employees' Association, art. 24.1)

La preuve a révélé que des animateurs ont souvent joué le rôle de reporters, particulièrement dans le domaine des sports. De plus, même dans le service des nouvelles, la chose s'est produite, de temps à autre, et l'Association n'a à peu près jamais soulevé d'objection. Finalement la situation n'a guère changé depuis l'accréditation de l'Association, en 1979.

En définitive, l'arbitre rejette le grief à cause de la pratique qui s'est établie depuis longtemps, et parce que l'Association ne l'a jamais vraiment combattue. Mais l'arbitre dit lui-même que la marge entre l'acceptation et le rejet était très faible. Il conclut par les phrases suivantes.

> A violation has not been shown because the contentious events of those dates were within the pre-existing pattern which was part of the matrix of facts at the time the certificate of bargaining authority was issued and a succession of collective agreements negotiated. If the events of those dates could properly have been viewed as breaking away from the prior pattern, it is entirely possible that a different result would have obtained. (Western Approaches Limited. CKVU-TV and CKVU Employees' Association. Donald R. Munroe, Arbitration Board, p. 15)

Les arbitrages, autant que les requêtes auprès du Conseil, démontrent l'importance que les unions et les syndicats attachent à la protection de l'emploi de leurs membres.

3.6 Priorité à la sécurité d'emploi

Les cas que nous venons de rapporter, tout autant que l'analyse des clauses de conventions collectives, démontrent que les syndicats accordent une priorité absolue à la sécurité d'emploi de leurs membres.

Ce n'est pas nouveau. Dans une des toutes premières théories du syndicalisme, Selig Perlman établissait que la préoccupation principale des travailleurs était le maintien de leurs emplois ("Job conciousness") et leur principal objectif, le contrôle de leurs emplois ("Job control").

A cette fin, ils utilisent tous les moyens qu'ils peuvent trouver: le recours au C.C.R.T., pour affermir ou agrandir l'étendue de leur juridiction, la négociation de clauses de sécurité d'emploi, le recours à l'arbitrage. Comme les projets de privatisation de la production télévisée leur apparaissent comme une menace directe à leurs emplois, du moins à Radio-Canada, il ne faut pas s'étonner de l'âpreté qu'ils mettent à combattre cette transformation. Par la même occasion, ils compliquent singulièrement la vie des dirigeants des entreprises concernées. L'enjeu est tel que les uns et les autres mobilisent les meilleures ressources juridiques pour défendre leur cause.

Avant de passer aux conclusions de ce rapport, il faut jeter un coup d'oeil rapide sur les particularités qu'on rencontre dans le secteur de la radio.

4. LES CONVENTIONS COLLECTIVES DANS LA RADIO

La situation dans les stations radiophoniques est relativement plus simple. D'abord, sauf de très rares exceptions, on n'y trouve qu'un syndicat par station, qui y représente l'ensemble des employés. De plus, les juridictions de métiers y sont beaucoup moins développées, et la nature du travail y entraîne moins de conflits entre les groupes. En ce qui a trait aux problèmes de relations du travail, on peut y reconnaître deux groupes, les journalistes d'une part et les autres employés d'autre part; mais les deux groupes font généralement partie du même syndicat.

Comme la concentration de la syndicalisation et des conventions collectives se trouve au Québec, notre analyse se limitera à cette province. Les conventions collectives en feront l'objet principal. Nous avons regroupé les principales clauses un peu de la même manière que dans le chapitre précédent.

4.1 Les clauses visant la sécurité d'emploi

La sécurité d'emploi est assurée par des clauses qui, comme dans la télévision, concernent principalement les sous-contrats et les pigistes.

Les sous-contrats - La plupart des conventions collectives exigent deux conditions pour que l'employeur puisse utiliser des sous-traitants pour sa production: il doit manquer du personnel ou de l'outillage requis, et, d'un autre côté, le sous-contrat ne doit entraîner aucune mise à pied ou mutation d'un employé de l'unité de négociation. La règle s'exprime de deux façons; d'une manière négative: "L'employeur ne peut accorder de sous-contrats à moins que ...", ou d'une manière positive:"L'employeur peut

accorder des sous-contrats à condition que...". En définitive, le résultat est à peu près le même, parce que les conditions sont semblables.

> L'Employeur ne peut accorder des contrats à forfait sauf pour l'accomplissement de travaux pour lesquels il n'est pas outillé ou pour lesquels les employés ne peuvent accomplir les exigences normales de la tâche. Tels contrats à forfait ne peuvent entraîner la mise à pied ou la mutation d'un employé de l'unité de négociation ni être accordés afin de combler un poste vacant de façon permanente. (Réseau des Appalaches - N.A.B.E.T., art. 2.2)

> L'Employeur peut accorder des contrats à forfait pour l'accomplissement de travaux pour lesquels il n'est pas outillé ou pour lesquels les employés ne peuvent accomplir les exigences normales de la tâche. Tel contrat à forfait ne peut entraîner la mise à pied ou la mutation d'un employé de l'unité de négociation. (CKAC, Montréal-S.C.F.P. s. 2691, art. 25.01)

Ce genre de clause se trouve dans la plupart des conventions collectives.

Les pigistes - La règle la plus fréquente concernant les pigistes est que leur embauche ne doit pas affecter les droits d'un employé régulier (CKSM, Shawinigan-N.A.B.E.T., art. 5.4; CHRC, Québec-S.C.F.P. s. 2643, art. 32.01).

Quelques syndicats affiliés à la C.S.N. sont allés beaucoup plus loin. Ils ont précisé le maximum d'heures d'antenne que les pigistes pouvaient occuper et imposé une pénalité relativement sévère à l'employeur, au profit du syndicat lui-même.

> Il est bien entendu que le total du nombre d'heures en ondes occupé par des émissions ou des chroniques spécialisées produites par des producteurs reconnus et des pigistes ne doit pas excéder une moyenne annuelle de vingt (20) heures par semaine, excluant les correspondants aux nouvelles et les transmissions ou retransmissions d'événements sportifs. En disposant d'un grief sur le fait que l'employeur n'a pas rempli l'obligation prévue au présent paragraphe, l'arbitre peut décider que l'employeur a négligé de remplir cette obligation et imposer une pénalité. Ladite pénalité est payable au syndicat et représente un montant équivalant à la rémunération versée en trop aux pigistes. (CHEF, Granby-Syndicat des employés de radio de Granby, C.S.N., art. 1.06, F)

Sécurité d'emploi multiple - Certaines conventions collectives ont regroupé, dans une même clause, les dispositions visant à assurer la sécurité d'emploi de leurs employés contre différentes menaces.

> Il ne peut y avoir pendant la durée de la présente convention de mise-à-pied parmi les employés pour l'un ou l'autre des motifs suivants:
>
> a) des changements technologiques;
>
> b) une réduction du nombre d'heures d'émission;
>
> c) un réaménagement touchant le personnel de bureau;
>
> d) l'abonnement à une ou plusieurs agences de presse ou de programmation ...;
>
> e) l'utilisation d'un ou plusieurs pigistes ou correspondants;
>
> f) des contrats accordés à un sous-traitant. (CKBS, St-Hyacinthe-Syndicat général des communications de St-Hyacinthe, C.S.N., art. 6.03. Voir aussi CHRC, Québec- S.C.F.P. 2645, art. 28.01)

Usage exclusif de l'équipement - Les clauses qui traitent de l'usage exclusif de l'équipement visent principalement à exclure les cadres des fonctions normalement accomplies par les membres de l'unité de négociation (CKCV, QUébec-S.C.F.P., s. 2549, art. 4.02; CHLN, Trois-Rivières-N.A.B.E.T., art. 2.2.1).

Certaines conventions cherchent à étendre l'impact de la clause à des cas qui se rapprochent de l'exclusivité syndicale stricte et de l'étiquette syndicale.

> Tout travail d'enregistrement ou de diffusion d'émission effectué d'un studio extérieur à la station pour le compte de l'Employeur ou de tout autre organisme doit être exécuté ou supervisé par les membres du Syndicat, si le produit est diffusé sur les ondes des stations MA et/ou MF.
>
> Tout travail d'enregistrement ou de diffusion effectué à CKVL et/ou CKOI, pour le compte de l'Employeur ou de tout autre organisme, doit être confié aux membres du Syndicat.
>
> Toute émission porvenant de l'extérieur et diffusée à CKVL et/ou CKOI doit être produite par les membres du Syndicat, à l'exception d'une émission-réseau ... (Radio-Futura Ltée, Montréal-Syndicat général de la radio, C.S.N., art. 1.04 b, 1.06 et 1.07)

En somme, les mêmes principes que ceux que l'on remarquait dans la télévision se retrouvent dans les conventions collectives du secteur de la radio. La sécurité d'emploi préoccupe le monde syndical partout. Il n'est pas étonnant de retrouver des clauses semblables dans les deux secteurs, d'autant moins qu'il s'agit des mêmes syndicats, et que plusieurs employeurs oeuvrent dans les deux formes de diffusion.

4.2 Autres clauses

Sous ce titre général, nous jetterons un coup d'oeil rapide sur les mêmes clauses que dans le chapitre précédent.

Changements technologiques - Les clauses de changements technologiques contiennent les dipositions habituelles: le préavis, plus ou moins long, qui doit être donné au syndicat et souvent à l'employé lui-même; un système de formation et de recyclage qui permettra à l'employé

déplacé d'occuper la nouvelle fonction; dans certains cas, l'octroi d'une journée par semaine, avec salaire, pour permettre à l'employé de se chercher un emploi (CKAC, Montréal-S.C.F.P. s. 2691, art. 15.06-15.09; CKSM, Shawinigan-N.A.B.E.T., art. 10.4-10.5).

Certaines conventions contiennent des dispositions beaucoup plus élaborées, incluant la formation d'un comité paritaire, diverses indemnités et la possibilité prolongée d'être rappelé au travail (CHEF, Granby-Syndicat des employés de radio de Granby, C.S.N., art. 6.01-6.03).

Clauses professionnelles - La plupart des conventions collectives possèdent une clause qui traite de l'éthique professionnelle, principalement par rapport au travail des journalistes et au droit du public à l'information. Cette clause inclut fréquemment l'engagement de l'employeur à défendre un journaliste qui, malgré qu'il ait agi de bonne foi, pourrait être poursuivi pour une nouvelle écrite ou transmise par lui sur les ondes.

Certaines conventions collectives expriment ces principes de façon succincte, d'autres d'une manière très élaborée (CHEF, Granby-Syndicat des employés de radio de Granby, C.S.N., art. 7.01-7.17). Quelques-unes prennent le soin de distinguer entre les diverses catégories d'employés et comportent des clauses professionnelles différentes pour les journalistes, les journalistes sportifs et les technologistes ou techniciens (CHRC, Québec-S.C.F.P. s. 2645, art. 28-30).

Clauses monétaires - Les échelles salariales sont pratiquement toutes impératives, en ce sens que l'employeur doit payer les salaires indiqués, avec les primes et les cachets prévus, ni plus ni moins. On trouve

quelques exceptions, qui prennent des formes un peu particulières.

> Aux fins des échelles salariales l'Employeur peut reconnaître à un employé un nombre d'années d'expérience qui sont supérieures à son ancienneté. (CKAC, Montréal-S.C.F.P. s. 2691, art. 42.02)

> Advenant que l'employeur désire négocier avec un employé ou un groupe d'employés une entente particulière relative à des conditions de travail prévues ou non à la présente convention, il doit en informer le syndicat. Ce dernier a alors le droit d'être représenté à cette rencontre et aucune entente n'est valide à moins qu'elle ne soit transmise par écrit au syndicat et qu'elle ne soit ratifiée par ce dernier. (CHEF, Granby-Syndicat des employés de radio de Granby, C.S.N., art. 11.12)

Quant aux heures de travail, elles sont, en général, moindres que dans les autres provinces. Selon la plupart les conventions, la semaine normale est de 32½ heures, soit 6½ heures par jour et 5 jours par semaine. Parfois les journalistes ont une semaine de 35 heures de travail.

4.3 Conflits de travail

Quelques stations radiophoniques ont connu des arrêts de travail de très longue durée. Le plus important, du moins quant au nombre total de jours perdus, soit près de 25,000, au eu lieu à la station CJMS de Montréal, à l'occasion de la négociation de la première convention collective. Le conflit a duré plusieurs années. A la station CHNC de New-Carlisle, un conflit de trois ans vient tout juste de se terminer; il touchait une douzaine d'employés.

Quelques grèves importantes ont eu lieu en dehors du Québec. A Prince-Albert, 30 employés ont fait la grève au poste CKBI de décembre 1974 à mars 1976. La grève la plus longue s'est produite au poste CKLW de Windsor: commencée en mars 1977, avec 34 employés, elle a été abandonnée en décembre 1980; il ne restait alors que 5 grévistes, mais l'arrêt de travail a quand même entraîné la perte de 15,000 jours de travail.

*

A partir de la situation que nous avons décrite et analysée dans les chapitres précédents, il reste à dégager quelques conclusions d'ordre général.

5. CONCLUSIONS

Compte tenu des faits rapportés et des observations proposées, on peut formuler les conclusions suivantes.

5.1 Etude à poursuivre

On ne saurait dire que la présente étude est complète et approfondie. La situation des relations du travail dans la radiotélédiffusion est trop complexe, les problèmes y sont trop enchevêtrés, et le temps alloué était trop court, pour avoir pu faire beaucoup plus que de présenter les grandes lignes des principaux problèmes.

Une étude complète se devrait d'élargir la base géographique et historique de l'information, d'approfondir les problèmes juridiques complexes du secteur, d'évaluer la marge de manoeuvre des entreprises face à la concurrence grandissante et celle des associations ouvrières face aux exigences de leurs membres.

Ce qu'on peut espérer du présent travail, c'est qu'il reflète le mieux possible le vrai tableau des relations du travail dans cette industrie.

5.2 Diversité des situations

Pour soumettre des conclusions générales, la première difficulté vient du fait qu'on est en présence d'au moins trois groupes distincts. Les problèmes qu'on rencontre dans chacun d'eux présentent certaines ressemblances, mais l'ordre de grandeur de ces problèmes est tellement différent d'un groupe à l'autre, qu'on a l'impression d'être en présence de trois

mondes, qui exigeraient chacun un diagnostic et des remèdes très particuliers.

Radio-Canada est un organisme relativement centralisé, qui s'étend à l'envergure du Canada. Tout le personnel syndicable y est déjà syndiqué à cent pour cent. Les employés de la plus petite station, si éloignés qu'ils soient des grands centres, sont régis par les mêmes conventions que celles qui s'appliquent à Montréal et à Toronto. Les unités de négociation sont géographiquement immenses, mais administrativement très découpées. La multiplicité de la représentation syndicale correspond à la diversité des métiers et des occupations; cette multiplicité comporte ses avantages et ses inconvénients. Les rapports entre les groupes et les niveaux de direction sont inévitablement formalistes et protocolaires. Dans les questions de relations du travail, le juridisme règne en maître immanquablement.

La télévision privée présente des caractéristiques presque à l'opposé. Chaque station est autonome, et chacune négocie sa ou ses conventions collectives séparément. Même si le taux de syndicalisation diffère selon les régions, une certaine unification s'opère du fait que la même union, N.A.B.E.T., représente la grande majorité des employés syndiqués d'un océan à l'autre. Il est quand même difficile de dégager un modèle ("pattern") de l'ensemble des conventions que N.A.B.E.T. négocie dans les différentes stations. La station Télé-Métropole, à Montréal, présente des caractéristiques qui reflètent à la fois la situation dans les postes privés et à Radio-Canada: la multiplicité de représentation syndicale qu'on y trouve rappelle celle de Radio-Canada, mais les négociations qui s'y poursuivent ne débordent pas les murs de la station.

Dans la radio, c'est comme si tout était réduit, en quelque sorte divisé par dix. Le nombre d'employés des postes de radio privés est environ 10 fois plus petit que le nombre des employés des stations de télévision. Les conflits de juridiction entre métiers y sont moins graves et moins fréquents. La négociation y est très morcelée, même si des réseaux ou des chaînes se forment présentement, comme le réseau des Appalaches et celui de Radio-Nord. Les conventions collectives sont presque aussi complexes que dans la télévision, mais leur application semble poser moins de problèmes; et les problèmes y paraissent moins aigus.

5.3 Objectifs divergents

La situation présente des relations du travail, surtout à Radio-Canada, ne semble guère prometteuse pour l'avenir. Les parties poursuivent avec acharnement des objectifs non seulement différents, mais divergents, sinon carrément opposés les uns aux autres.

D'un côté, la direction des entreprises est préoccupée de concurrence, et Radio-Canada de privatisation. La Société Radio-Canada elle-même doit envisager une concurrence sérieuse de la part des réseaux américains, du câble et du développement des vidéos.

Du côté des employés et des syndicats, la poursuite de la sécurité d'emploi se fait non seulement avec une certaine férocité, mais la panique s'est emparée de la plupart des intervenants. Le plus gros employeur de l'industrie, Radio-Canada, est passé d'une décentralisation débonnaire, où presque tout était accessible à la partie syndicale, à une politique que plusieurs qualifient de menace directe à la moitié des emplois des employés de la Société.

Il se peut que les employés et les syndicats aient tort d'interpréter les déclarations du gouvernement et de la direction de Radio-Canada comme ils le font; mais c'est leur interprétation qui détermine l'acharnement de leurs contestations. La lutte est déjà durement engagée sur le champ de bataille le plus difficile et le plus coûteux de tous, celui de la guerre juridique.

5.4 Rigidités du régime des relations du travail

Le régime canadien des relations du travail a été conçu pour donner aux travailleurs, par l'entremise du mouvement syndical, des garanties de stabilité, tant dans l'emploi que dans la rémunération et les autres conditions de travail. Deux des moyens principaux, établis par la loi, sont l'accréditation et la négociation de conventions collectives. Les deux sont sources de rigidités; et celles-ci s'accroissent infailliblement avec le temps.

L'accréditation donne aux groupes visés une permanence quasi infrangible. Aucune modification n'est possible à l'unité de négociation, à moins d'avoir recours à l'organisme officiel, le Conseil canadien des relations du travail (C.C.R.T.). Ce genre de recours, à caractère juridique, fait que plus on l'utilise, plus on s'engage dans les procédures judiciaires. De plus, le C.C.R.T. fonctionne très lentement; il est peut-être préférable qu'il en soit ainsi, mais cela ajoute une autre rigidité au régime lui-même.

Quant aux conventions collectives, même s'il faut les renégocier à tous les deux ou trois ans, elles ont donné aux conditions de travail une rigidité que les fondateurs du régime n'envisageaient pas. L'argument des droits acquis, qu'on ne saurait modifier substantiellement, encore moins retirer, garantit en quelque sorte la permanence du statu quo. Si un employeur a, une fois, commis une erreur, elle devient pratiquement irréparable.

Le caractère sacré des droits acquis et la règle de l'amélioration constante des conditions de travail sont des arguments inéluctables à la table de négociation de Radio-Canada: si la Société est en concurrence pour conserver ses auditeurs, elle ne l'est pas tout à fait au plan financier. Les employés syndiqués de Radio-Canada partagent, avec tous leurs collègues du secteur public et parapublic, un pouvoir de négociation énorme, face à un employeur qui n'a d'autre contrainte que celle de l'argumentation politique. Finalement, il n'y a pas de contrepoids véritable dans les négociations de la Société.

Le rôle dévolu par la loi au C.C.R.T. et les attitudes développées par les membres de ce Conseil ont installé dans les rapports collectifs un juridisme d'autant plus ancré que la nature de l'industrie amène les représentants syndicaux et patronaux de cette industrie plus souvent qu'à leur tour devant le Conseil. Il s'agit là d'une sorte de cercle vicieux: plus on a recours aux organismes quasi judiciaires et aux tribunaux pour régler ses problèmes, plus on y retourne souvent, et moins on fait d'effort pour en arriver à une entente mutuelle.

Dans le cas de Radio-Canada, son caractère de société publique diminue encore la motivation que les parties pourraient avoir d'en venir à une entente. La menace de faillite ou de fermeture est le seul contrepoids véritable qui existe dans les relations du travail: les négociations dans plusieurs secteurs de l'industrie privée l'ont abondamment prouvé au cours des cinq dernières années.

5.5 Attitudes et institutions

Les attitudes qui se sont développées de part et d'autre, surtout à la Société Radio-Canada, et qui ont été amplifiées par les orientations récentes de la Société et du gouvernement, ne laissent présager aucun changement profond pour l'avenir, même à moyen terme.

Cette observation, fondée sur l'évolution des dix dernières années, rend quasi impossible toute modification ou transformation majeure. Si le Groupe de travail sur les politiques de radiodiffusion s'avisait de recommander des changements importants dans la structure de Radio-Canada, il serait impossible de les réaliser sans des modifications importantes aux lois du travail, particulièrement à la Partie V du Code canadien du travail et aux droits et pouvoirs du C.C.R.T. L'article 144 du Code canadien du travail assure, en quelque sorte, la pérennité des accréditations et des conventions collectives.

Si la Société Radio-Canada décidait elle-même de s'engager dans de telles modifications, elle ne pourrait le faire sans la participation et la collaboration de ses employés et des syndicats qui les représentent. A l'heure actuelle, cette collaboration paraît impossible. Chacun poursuit ses intérêts immédiats, et c'est tout à fait compréhensible.

Là où le problème devient aigu, c'est qu'avec les lois du travail actuelles, les syndicats de Radio-Canada ont tous les atouts dans leur main. Même si toutes les cours de justice, jusqu'à la Cour suprême inclusivement, leur donnaient tort, la guerre juridique qu'ils peuvent mener est capable de faire avorter les plus beaux projets.

Sans doute, il faut supposer que la majorité des employés et des représentants syndicaux peuvent entendre raison. Mais quand la question viendra, pour un syndicat, d'abandonner tel groupe d'employés ou de renoncer à tel privilège inscrit dans sa convention collective, il serait naïf d'espérer que la raison triomphe de l'intérêt immédiat. Et il y a, à Radio-Canada, plusieurs syndicats, en concurrence les uns avec les autres; ils ont tous la sécurité qu'accorde à chacun leur propre certificat d'accréditation.

Où est la solution, s'il y en a une? Est-ce qu'on doit changer le C.C.R.T., restreindre ses pouvoirs, modifier le Code canadien du travail, ou les trois à la fois? D'un autre côté, il ne faut pas livrer sans défense les salariés à l'arbitrage patronal: celui-ci a existé et il peut encore exister. Par contre, les recours actuels risquent de paralyser toute évolution, tout changement qu'on jugerait nécessaire. Peut-on imaginer d'autres recours, une autre formule? Pourrait-on penser à soustraire la Société Radio-Canada de l'emprise du Code canadien du travail, et à la faire passer sous la Loi des relations du travail dans la fonction publique du Canada, comme l'Office national du film qui est déjà régi par cette loi? Est-ce possible, quand on vient d'opérer le transfert inverse dans le cas des Postes canadiennes?

Quand les objectifs divergent à ce point et que chaque partie possède respectivement des recours puissants, vouloir imaginer un régime de collaboration, c'est pratiquement souhaiter la quadrature du cercle.

Annexe A

BIBLIOGRAPHIE SOMMAIRE

Auteurs divers: 12 monographies, non publiées, sur la négociation collective dans différents postes de radio et de télévision du Québec, 1974 à 1984, de 30 à 50 pages chacune. (Travaux effectués pour le cours de Négociation coll. II.)

Brody, Bernard: "Broadcasting Labour Relations", Relations industrielles, 27, 3 (août 1972), pp. 436-453. Point de départ: le livre de Ruby Samlalsingh.

Comité spécial du Sénat sur les moyens de communications de masse, Rapport. L'honorable Keith Davey, président. Ottawa, 1970, 3 volumes.

Dumas, Evelyn: "Rivalité intersyndicale à Radio-Canada", dans Le syndicalisme canadien: une réévaluation. Vingt-troisième congrès des relations industrielles, Université Laval, 1968. Québec, Les Presses de l'Université Laval, 1968, pp. 101-105.

Hannigan, John A.: The Mass Media and Industrial Relations. University of Toronto, Centre for Industrial Relations, 1981, 25 p.

Hébert, Gérard: "Les unités de négociation et le C.C.R.O.", Relations, 323 (janvier 1968), pp. 7-8.

Paradis, Claude: "Le pluralisme syndical et son application aux relations patronales-ouvrières de Radio-Canada". Thèse de maîtrise, Relations industrielles, Université de Montréal. Avril 1958, 114 p.

Roy, Michel: "La grève des réalisateurs de Radio-Canada", Relations industrielles, 14, 2 (1959), pp. 265-276.

Roux, Jean-Louis: "Radio-Canada 1959", dans En grève! L'histoire de la C.S.N. et des luttes menées par ses militants de 1937 à 1963. Préface de Jean Marchand. Montréal, Les Editions du Jour, 1963, 280 p. (pp. 181-280).

Samlalsingh, Ruby S.: Broadcasting - An Industry Study. Study No. 1 of the Task Force on Labour Relations. Ottawa, The Queen's Printer, 1970, 130 p.

Annexe B

LISTE DES ENTREVUES

Radio-Canada

	Pierre Juneau, Président	Ottawa, 20 novembre 1985
	Anthony Manera, V.P. ressources humaines	Ottawa, 25 octobre 1985
	Claude Mason, Dir. relations du travail	Ottawa, 24 octobre 1985
	Howard Simpson, Dir. régional, relations du trav.	Toronto, 21 octobre 1985
**	Marc Thibault, ancien dir.adj., secteur français	Montréal, 18 novembre 1985

Postes privés

	Joseph Garwood, V.P. finance, CFTO et CTV	Toronto, 21 octobre 1985
	George Plotkin, Dir. relations du travail CFTO	Toronto, 21 octobre 1985
**	Yoland Tremblay, C.P. ressources hum., T.M.	Montréal, 7 novembre 1985
	Jean St-Pierre, Agent de relations du tr., T.M.	Montréal, 4 octobre 1985
	Christian Proulx, Conseiller relat.ind., T.M.	Montréal, 4 octobre 1985
	John Leighton, Dir. personnel, CJOH	Ottawa, 25 octobre 1985
	Denise Cayer, Dir. ressources humaines, CKVL	Montréal, 15 oct. 1985 (Téléph.)
	Céline Massy, Adj. au contrôleur, CKAC	Montréal, 10 oct. 1985 (Téléph.)

Syndicats

	Paul Siren, secrétaire général, A.C.T.R.A.	Ottawa, 20 novembre 1985
*	Andrée Lemieux, agente d'information, U.D.A.	Montréal, 1 octobre 1985
*	Erika Marcus, conseillère syndicale, U.D.A.	Montréal, 1 octobre 1985
*	Maurice Amram, président, Féd. nat. des comm. CSN. (La F.N.C. compte 24 synd.aff.)	Montréal, 19 septembre 1985
	Gerry MacDonald, président, C.W.S.G.	Toronto, 15 nov. 1985 (Téléph.)
	Gordon Johnson, Dir. secteur radiod. SCFP/CUPE	Ottawa, 25 octobre 1985

(...)

Syndicats (suite)

*	Jean Benoît, Secrétaire-trés. intern. N.A.B.E.T.	Montréal, 4 octobre 1985
*	Luc Quesnel, Dir. régional, Québec, N.A.B.E.T.	Montréal, 11 octobre 1985
*	Denis Parent, Président, S.E.P.Q.A.	Montréal, 21 novembre 1985
*	Jean-Paul Trépanier, Secrétaire-trésorier, SEPQA	Montréal, 21 novembre 1985

Organismes fédéraux

	Bernard Fortin, Dir. serv. conv.coll. Travail Can.	Ottawa, 9 septembre 1985
	Harry Grosskleg, Analyste conv.coll. Travail Can.	Ottawa, 9 septembre 1985
	Lorne Kenney, Dir. serv.inf.rel.ind. Travail Can.	Ottawa, 9 septembre 1985
	Marc Lapointe, Président C.C.R.T.	Ottawa, 9 septembre 1985
	Gérard Legault, Greffier C.C.R.T.	Ottawa, 25 octobre 1985

Journaliste-animateur

	Charles De Blois, Journaliste à diff.stations	Québec, 18 novembre 1985

La plupart des entrevues ont été précédées et suivies de conversations téléphoniques.

* Ces entrevues ont été faites par les assistants de recherche, préparées avec le directeur du projet et généralement suivies de conversations téléphoniques ultérieures.

** Deux entrevues, dûment cédulées, n'ont pu avoir lieu, pour raisons de force majeure, maladie ou autre.

Annexe C

ABREVIATIONS

A.C.T.R.A.	Association of Canadian Television and Radio Artists (CLC) Association des artistes canadiens de la télévision et de la radio (CTC)
A.P.F.V.Q.	Association des producteurs de films et de vidéos du Québec
A.T.T.M.	Association des techniciens de Télé-Métropole
C.A.B.E.	Canadian Association of Broadcast Employees
C.B.C.	Canadian Broadcasting Corporation Société Radio-Canada
C.C.T.	Code canadien du travail Canadian Labour Code
C.C.R.T.	Conseil canadien des relations du travail Canada Labour Relations Board
C.L.C.	Canadian Labour Congress Conseil du travail du Canada
C.P.	Conseil privé (arrêté en conseil)
C.S.N.	Confédération des syndicats nationaux Confederation of National Trade Unions
C.T.C.	Conseil du travail du Canada Canadian Labour Congress
C.U.P.E.	Canadian Union of Public Employees Syndicat canadien de la fonction publique
C.W.S.G.	Canadian Wire Service Guild Guilde des services de presse du Canada
di	décisions information. Publication du Conseil canadien des relations du travail
ENG	Electronic News Gathering
F.T.Q.	Fédération des travailleurs du Québec
I.A.T.S.E.	International Alliance of Theatrical Stage Employees and Moving Picture Machine Operators of the United States and Canada (AFL-CIO/CLC) Alliance internationale des employés de la scène et des projectionnistes des Etats-Unis et du Canada (FAT-COI/CTC)

N.A.B.E.T.	National Association of Broadcast Employees and Technicians (CLC)
R.C.	Radio-Canada Canadian Broadcasting Corporation
s.	Section locale
ss.	et suivantes
S.A.R.D.E.C.	La société des auteurs, recherchistes, documentalistes et compositeurs
S.C.F.P.	Syndicat canadien de la fonction publique Canadian Union of Public Employees
S.E.P.Q.A.	Le syndicat des employés de production du Québec et de l'Acadie
S.G.C.T.	Syndicat général du cinéma et de la télévision
S.J.R.C.	Syndicat des journalistes de Radio-Canada (CSN)
S.R.C.	Société Radio-Canada Canadian Broadcasting Corporation
S.T.R.F.	Syndicat des techniciens du réseau français
T.M.	Télé-Métropole
U.D.A.	Union des artistes (CTC) Artist's Union (CLC)

Annexe D

CALENDRIER DU PROJET

Vendredi 18 juillet	Téléphone de M. Pierre Trudel
Jeudi 24 juillet	Premier projet soumis à M. Trudel (Univ. de Montréal)
Vendredi 2 août	Commentaires de M. Trudel sur le projet soumis
Lundi 5 août	Projet révisé remis à M. Pierre Trudel
Vendredi 6 septembre	Projet approuvé: invitation à procéder (Téléph. P. Trudel)
Lundi 9 septembre	Début des travaux du responsable (rencontres à Ottawa)
Lundi 16 septembre	Début des travaux des assistants de recherche
Mercredi 30 octobre	Signature du contrat
Vendredi 15 novembre	Expédition de la première tranche du rapport et du sommaire
Lundi 2 décembre	Remise du rapport final à M. Pierre Trudel (Un.Montréal)